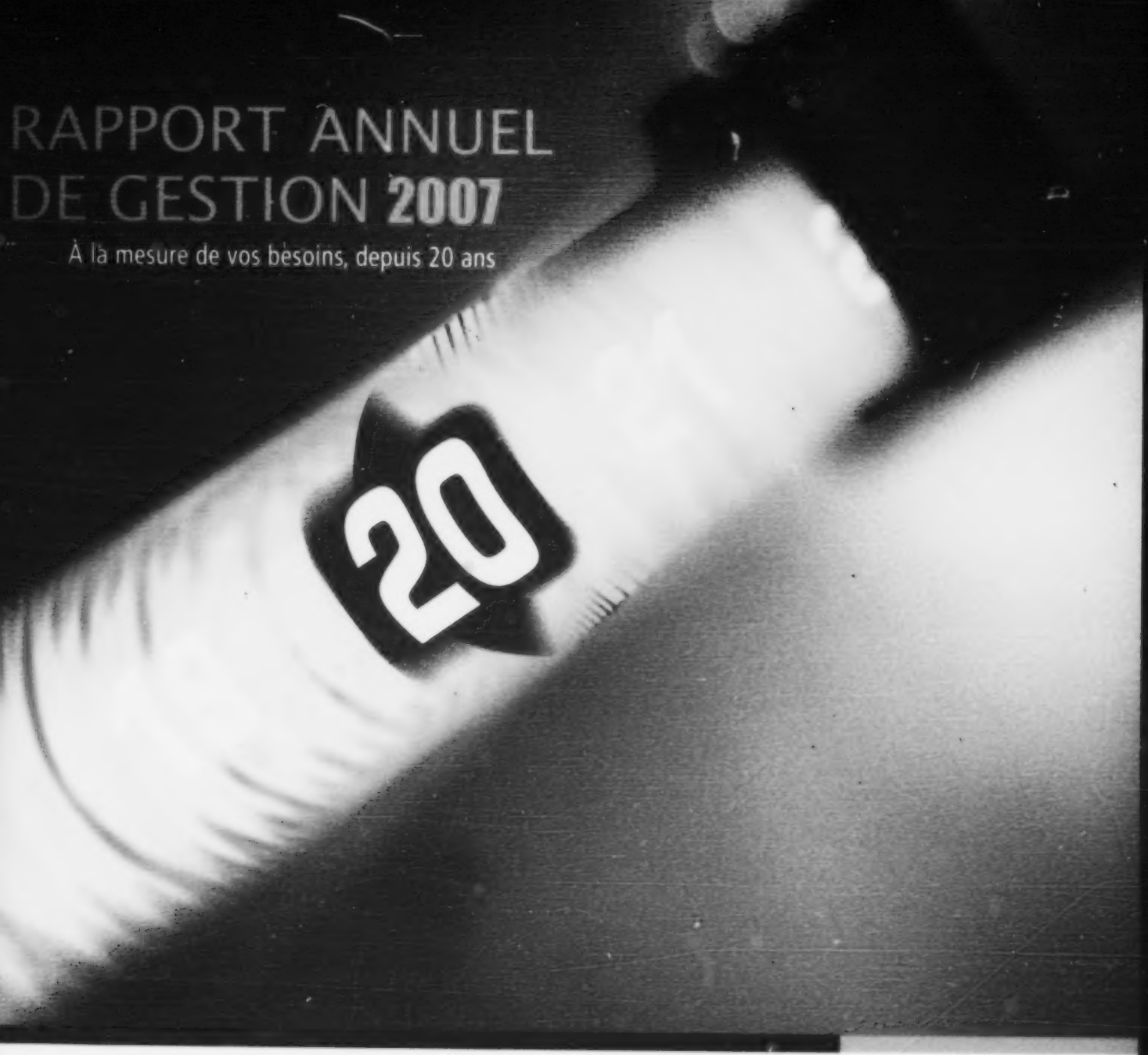
RAPPORT ANNUEL DE GESTION **2007**

À la mesure de vos besoins, depuis 20 ans



Commission
de la construction
du Québec

La présente publication a été réalisée par la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Vous trouverez sur notre site Internet le rapport annuel de gestion, des statistiques sur l'industrie de la construction et divers renseignements sur ce secteur d'activité ainsi que sur notre organisation : **www.ccq.org**.

Dans ce document, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Dépôt légal.
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008.
ISBN 978-2-550-53060-2

Montréal, le 28 mai 2008

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale

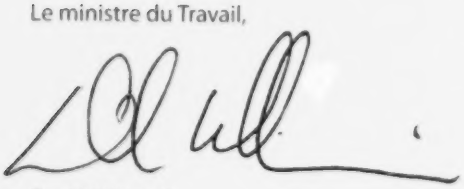
Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2007.

Ce rapport rend compte des résultats obtenus au regard de la planification stratégique 2006-2008, de ses résultats 2007 et de sa Déclaration de service à la clientèle. Il contient également de nombreux renseignements d'intérêt pouvant permettre de mieux connaître l'organisation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le ministre du Travail,



David Whissell

Montréal, le 28 mai 2008

Monsieur David Whissell
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2007.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé au 31 décembre 2007.

En plus de dresser le bilan des résultats obtenus, ce rapport annuel de gestion met en relief les grands enjeux de notre organisation.

Je suis fier d'affirmer que nos réalisations sont le fruit du travail professionnel et consciencieux du personnel de la CCQ qui, avec nos partenaires, a mis les efforts pour offrir à nos clientèles des services et des produits de qualité.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général,

André Ménard

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président-directeur général 9

Déclaration de la direction 14

Rapport de validation de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle 15

Profil de l'organisation 17

Administration et organisation 22

Faits saillants 33

Résultats de nos engagements 41

Planification stratégique 2006-2008 – résultats 2007 43
Déclaration de service à la clientèle 62
Traitement des plaintes 66
Allégement administratif et réglementaire 67
Plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées 68

Autres responsabilités confiées à la CCQ 71

Application de la politique linguistique 72
Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 72
Certification des boutefeux 73
Code d'éthique et de déontologie 73
Développement durable 74
Programme d'accès à l'égalité 74
Programme d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction 75
Protection des renseignements personnels 76
Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes* 77

Gestion des ressources 79

Le personnel 80
Les ressources matérielles 82
Les systèmes d'information 83
La revue financière 84

Rapport d'activités du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (FFIC) – Année 2007 89

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel – Année 2007 95

Annexes 101

États financiers 119

LISTE DES ANNEXES

Annexe I	Produits et services de la CCQ	102
Annexe II	Liste de la *Loi et des règlements appliqués* par la Commission de la construction du Québec	109
Annexe III	Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec	111

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	L'industrie de la construction	21
Tableau 2	Répartition de l'activité par secteur	21
Tableau 3	Abonnés aux services en ligne de la CCQ – Employeurs et salariés	58
Tableau 4	Taux de pénétration des principaux services en ligne transactionnels comparativement au volume total des transactions effectuées	58
Tableau 5	Délai de réponse pour les services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel	63
Tableau 6	Délai de traitement d'une demande de service	64
Tableau 7	Motifs d'insatisfaction – Année 2007	66
Tableau 8	Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2007	73
Tableau 9	Entrées de main-d'œuvre, 1997-2007	75
Tableau 10	Main-d'œuvre active dans la construction selon le sexe, 1997-2007	76
Tableau 11	Répartition des effectifs permanents prévus au budget – Au 31 décembre 2007	80
Tableau 12	Indicateurs de gestion des ressources humaines	81
Tableau 13	Répartition des fonds sous gestion interne par classe d'actif – Au 31 décembre 2007	85
Tableau 14	Rendement des fonds, 2005-2007	85

GRAPHIQUE

Graphique 1	Répartition des dépenses de formation en 2007	82

MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2007.

DES ENGAGEMENTS,

Le bilan de nos engagements et de nos réalisations de l'année est positif. En effet, nous avons rempli une large partie de nos engagements prévus dans notre planification stratégique pour l'année 2007.

Aussi, je tiens à souligner la compétence, le dynamisme et le professionnalisme qui animent quotidiennement le personnel de la CCQ dans la réalisation de nos objectifs. J'adresse également toute ma reconnaissance aux membres de notre conseil d'administration pour leur soutien constant et la vigilance qu'ils exercent dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses, des employeurs et des retraités de l'industrie. Je salue également l'engagement des quelque 450 représentants qui siègent aux comités paritaires spécialisés de la CCQ. Ils contribuent à une prise de décision éclairée et à des solutions profitables à tous nos clients.

DES RÉALISATIONS POSITIVES

Une activité en croissance

Alors que la construction se caractérise, depuis plusieurs années, par des cycles d'activité à la hausse suivis de cycles à la baisse, dans une même décennie, depuis 2000, la construction connaît huit années successives de croissance de l'activité. C'est du jamais vu dans son histoire, d'autant plus que cette tendance se poursuivra encore jusqu'en 2012!

Le volume de travail a atteint plus de 126,1 millions d'heures en 2007. Il continuera encore à progresser pour atteindre plus de 140 millions d'heures en 2011-2012.

Parmi les activités réalisées par la CCQ, deux records sont battus en 2007: un premier quant au nombre de participants aux activités de perfectionnement, soit plus de 17 200, et un second, quant au nombre de personnes de l'industrie assurées à Médic Construction (près de 115 000 auxquels s'ajoutent les membres de leur famille).

De plus, même si le plus haut niveau de travailleurs actifs sur les chantiers enregistré jusqu'à maintenant demeure inégalé, leur nombre a atteint plus de 137 000 en 2007, soit 53 000 de plus qu'il y a 10 ans. Plus de 13 000 nouveaux travailleurs et travailleuses auront accédé aux chantiers durant l'année, soit un niveau supérieur à 12 000 pour une 6e année consécutive. Enfin, près de 5 000 nouveaux diplômés auront été formés en 2007 dans le réseau scolaire, dans l'un ou l'autre des programmes de formation des métiers de la construction; un nombre équivalent de diplômés aura accédé aux chantiers de construction pour une première fois durant l'année.

Unique au Canada, la mutualisation des régimes d'avantages sociaux et de formation est sans aucun doute l'un des leviers contribuant à ces résultats. D'une part, parce que ces régimes multi-employeurs s'appuient sur un partenariat unique qui réunit des représentants de plusieurs associations patronales et syndicales au sein des divers comités de la Commission de la construction du Québec. D'autre part, ils permettent d'offrir des conditions de travail attrayantes à une nouvelle main-d'œuvre, une protection financière durant la vie active et la retraite et assurent le développement des compétences en cours d'emploi. Ce sont autant de conditions propices pour attirer une nouvelle main-d'œuvre et l'inciter à demeurer dans l'industrie.

Un souci constant d'amélioration

En 2007, le personnel de la CCQ, ses partenaires ainsi que ses clients sont informés des résultats d'un sondage réalisé à la fin de 2006 visant à mesurer le niveau de satisfaction relatif à la prestation de service de l'organisme.

Avec des niveaux élevés de satisfaction, ces résultats nous encouragent certainement à persévérer dans la voie que nous avons choisie : celle de l'amélioration continue, de l'allégement administratif, de la révision de nos processus et de notre offre de services pour répondre aux attentes de nos clients avec efficacité.

Cette recherche constante d'amélioration continue motive en 2007 l'amorce d'un projet de diagnostic organisationnel. Cet exercice prend la forme d'un projet pilote. Devant des résultats concluants, ce projet d'envergure débutera en 2008 et se réalisera sur un horizon de deux ans. Ce diagnostic sera un levier supplémentaire pour nous entraîner sur la piste de l'amélioration de notre performance organisationnelle.

Rendu public à la fin de 2007, le rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement est positif à l'endroit de la CCQ. Le suivi requis sera accordé en 2008 au regard des recommandations formulées par le groupe de travail visant à améliorer la reddition de compte du Comité mixte de la construction et du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction.

L'allégement administratif fait partie des axes stratégiques de la CCQ depuis 2001 et a mobilisé des efforts importants de notre organisation. Nos clients en sont certainement les grands gagnants et ils seront très heureux d'apprendre que les coûts administratifs des entreprises de construction au regard de leurs obligations envers la CCQ enregistrent une réduction additionnelle de 10 % comparativement au coût total qu'elles représentaient au 31 décembre 2005. Entre 2002 et 2005, cette réduction totalisait déjà plus de 20 %. Face à la nouvelle exigence du gouvernement de réduire le fardeau administratif des entreprises de 20 % au 31 décembre 2010 comparativement au coût estimé au 31 décembre 2005, la CCQ est confiante d'atteindre l'objectif fixé, en privilégiant, il va sans dire, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information qui ont contribué à ces résultats jusqu'à maintenant.

Des changements organisationnels

Dès le début de 2007, nous assistons à de multiples changements chez le personnel de direction en raison de départs à la retraite. Je tiens d'ailleurs à remercier ceux et celles qui nous ont quittés de leur soutien et de leur collaboration durant toutes ces années. L'arrivée de nouveaux visages et d'une relève à des postes stratégiques est porteuse d'avenir.

Une nouvelle direction est créée au mois de juin 2007. Sous ma responsabilité, la Direction du développement stratégique et des projets spéciaux va permettre de renforcer le partage de la vision et des orientations communes qui animent la CCQ et de soutenir l'organisation dans la détermination des enjeux pour le futur.

Nous terminons l'année 2007 avec une nouvelle convention collective pour notre personnel syndiqué qui sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009. Je tiens à souligner l'excellent travail du comité de négociation. L'exercice n'avait certes rien de facile, mais le résultat sera profitable à long terme pour notre organisation.

PERSPECTIVES D'AVENIR

Avec une santé financière solide, une bonne crédibilité et la confiance de ses partenaires, la CCQ est prête à relever les défis des prochaines années.

L'un des premiers est incontestablement celui de satisfaire aux besoins de main-d'œuvre. Même si l'industrie de la construction québécoise ne connaît actuellement pas de problème chronique de main-d'œuvre, les enjeux démographiques commandent de la vigilance et de la persévérance. Si les différents leviers mis en place au cours des dernières années lui ont permis d'accueillir entre 12 000 et 15 000 nouveaux travailleurs par année, d'assurer le perfectionnement de plus de 13 % de sa main-d'œuvre active, et de former un nombre croissant de diplômés dans les programmes des métiers de la construction, l'industrie doit maintenir le cap : augmenter le nombre de diplômés ainsi qu'intensifier la promotion auprès de la relève et l'intégration des clientèles que sont les femmes, les immigrants et les Autochtones.

L'approche choisie par la CCQ relativement aux différentes communautés autochtones la place en position privilégiée pour connaître les chantiers, les besoins de main-d'œuvre et les attentes de ces communautés. Si je crois sincèrement que nous avons réussi à améliorer la perception générale des Autochtones au regard des bénéfices des lois et règlements de l'industrie québécoise, le projet, en 2008, d'un centre de formation professionnelle leur étant destiné sera porteur d'avenir pour ces communautés et pour le Québec tout entier.

Quant à l'intégration des femmes aux chantiers de construction, le nombre de nouvelles venues n'a cessé d'augmenter depuis la mise en place du programme d'accès, il y a plus de dix ans. Les efforts de promotion auprès des jeunes femmes ont certes contribué à cette amélioration. Le nombre de femmes actives dans l'industrie n'atteint pas, à ce jour, la cible fixée de 2 000 femmes et il est clair pour nous que le moment est venu de définir plus clairement les obstacles persistants à leur endroit, notamment pour les maintenir dans l'industrie, et de déterminer les moyens de les y aider.

Retenir la main-d'œuvre de talents est un autre défi de taille. Dans cette perspective, la refonte de la réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage, qui devrait se conclure en 2008, ajoutera certainement des outils à ceux en place pour favoriser la rétention de la main-d'œuvre.

Reconnaître efficacement les compétences des travailleurs hors construction ou d'autres provenances que le Québec figure également au menu des enjeux de l'heure. C'est la raison pour laquelle la CCQ participe activement au projet de Nouvel espace économique proposé par le gouvernement du Québec. Il permettra d'accueillir des travailleurs qualifiés originaires de la France, de même que de revoir les processus de reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers. De plus, la mise en œuvre du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur permettra une

mobilité de main-d'œuvre à l'échelle canadienne. Avec les ententes interprovinciales existantes, ainsi que l'accès à l'examen de qualification de personnes exerçant dans d'autres secteurs ou hors construction, le projet pilote que nous menons actuellement en Outaouais et visant à soutenir l'intégration de travailleurs d'expérience à l'industrie ajoute aux initiatives de ce secteur démontrant l'ouverture et la souplesse du régime québécois pour accueillir une main-d'œuvre d'expérience et faciliter la démarche de ceux qui souhaitent intégrer l'industrie.

La prospérité de la construction québécoise des prochaines années passe inévitablement par une industrie offrant des conditions propices aux investissements et par sa capacité à innover. À cet effet, l'ouverture au dialogue et la collaboration de tous les intervenants de la chaîne logistique, de toutes les organisations publiques et des milieux associatifs de cette industrie est nécessaire : pour assurer un climat de travail favorable et respectueux des gens et des règles établies, pour se parler, pour partager des connaissances et des expertises, et pour contribuer à une industrie performante et favorable à la croissance économique du Québec. Le réseautage est incontestablement la voie de l'avenir, non seulement dans la lutte à mener pour contrer le travail au noir, comme le démontre le projet ACCES construction, mais aussi pour continuer à adopter des pratiques innovantes.

Aussi, dans une perspective de suivi du Forum sur la productivité et l'emploi organisé en 2006, la CCQ compte bien créer en 2008 une nouvelle occasion de réunir tous ces intervenants sous le thème de l'innovation. Par ailleurs, elle compte maintenir son implication et ses efforts relativement au développement durable : dans le perfectionnement de la main-d'œuvre de l'industrie, par un soutien constant aux partenaires et aux organisations qui ont choisi d'en être des promoteurs, de même qu'au sein de son organisation dans les projets et les activités qui lui sont propres, tels que celui du futur siège social.

Finalement, l'amélioration de nos services demeure un défi de tous les jours. Elle suppose une remise en question soutenue de nos façons de faire et de notre organisation du travail. Elle exige également une mobilisation de notre personnel, le développement de ses compétences, un climat de travail sain, sans oublier une culture de saine gouvernance.

20 ans : au service du développement économique de l'industrie

Le 1er janvier 2007 marquait le 20e anniversaire de la Commission de la construction du Québec. Les moments forts ont été nombreux au cours de cette période.

Au cours de ces deux décennies, la CCQ a franchi des étapes déterminantes pour devenir l'organisme qu'elle est maintenant. Les aléas de l'économie et de la conjoncture, les modifications apportées à sa législation ou à d'autres lois la concernant, les changements du marché et les exigences de ses partenaires et de ses clients l'ont amenée à devenir un modèle sectoriel de partenariat qui constitue sans aucun doute un levier important au développement économique de l'industrie de la construction et à sa compétitivité.

Le paritarisme qui anime la CCQ contribue à une structure de gouvernance singulière qui permet de gérer le changement et d'assurer la vigie que requiert l'actualisation des programmes sous sa responsabilité et l'efficience des services que l'organisation offre à sa clientèle.

Je suis fier du travail accompli tout au long de l'année 2007. Cette fierté, c'est avec tout le personnel de la CCQ, les membres de notre conseil d'administration et de toutes les personnes qui siègent aux comités de travail de notre organisme que je souhaite la partager. Le bilan de l'année 2007 est le fruit d'un travail conjoint fondé sur un climat de confiance, de collaboration, de responsabilisation et de la mobilisation de tous. De toute évidence, ces conditions propices à nos succès collectifs d'hier seront celles que nous mettrons de l'avant pour assurer ceux de demain.

André Ménard
Président-directeur général

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

L'information contenue dans le présent rapport de gestion relève de notre responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données présentées.

Tout au long de l'exercice financier, la direction a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle fiables, de manière à assurer la réalisation des objectifs fixés dans le plan stratégique 2006-2008 et dans le plan annuel des dépenses.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2007 de la CCQ :

1. Décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de la CCQ;

2. Présentent des données exactes et fiables.

Les membres du Comité de direction ont approuvé le présent rapport de gestion. De plus, la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle a évalué le caractère plausible des résultats. Le Conseil d'administration de la CCQ a approuvé le contenu du présent rapport annuel de gestion. Le Vérificateur général du Québec a vérifié les états financiers.

Nous déclarons que le rapport annuel de gestion de la CCQ pour l'exercice financier de l'année 2007 est fiable et représente fidèlement la situation telle qu'elle se présentait au 31 décembre 2007.

André Ménard
Président-directeur général

Montréal, le 20 mai 2008

RAPPORT DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION INTERNE ET DU SOUTIEN À LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

Monsieur le Président-directeur général,

Nous avons procédé à l'examen des résultats obtenus pour l'ensemble des sections du rapport annuel de gestion 2007 de la Commission de la construction du Québec, à l'exception des états financiers, du Rapport d'activités du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (FFIC) et du Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel (PFSR). L'information examinée est présentée dans le rapport annuel de gestion de la CCQ pour l'exercice terminé au 31 décembre 2007.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de ces données incombe à la direction de la CCQ. Notre responsabilité consiste à en évaluer le caractère plausible et la cohérence en nous fondant sur les travaux réalisés au cours de notre examen.

Notre examen a été effectué conformément aux normes de l'audit interne. Les travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à documenter le fonctionnement des mécanismes de compilation, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie. Notre examen ne constitue pas une vérification.

Au terme de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information contenue dans les sections examinées du rapport annuel de gestion n'est pas, à tous égards importants, plausible et cohérente.

Guylaine Tremblay
Directrice
Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle

Montréal, le 20 mai 2008

PROFIL DE L'ORGANISATION

Sa mission

L'industrie de la construction joue un rôle déterminant dans l'économie du Québec; c'est un levier majeur à la création d'emplois.

En effet, cette industrie représente quelque 36 milliards de dollars d'investissements en 2007, soit 12 % du PIB, et crée directement quelque 195 000 emplois mensuellement, soit un emploi sur 20 au Québec. Les tableaux 1 et 2 de la page 21 vous dressent un portrait sommaire de l'activité réalisée sur les chantiers assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, soit la majorité de l'activité de construction réalisée au Québec.

En aval de cette industrie, la Commission de la construction du Québec (CCQ) y joue un rôle de premier plan. Elle assume un rôle de rassembleur, contribue au dynamisme de l'industrie, au développement de sa main-d'œuvre, ainsi qu'au maintien de la paix industrielle sur les chantiers.

Dans un cadre de concertation avec les associations patronales et syndicales de la construction définies dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (communément appelée la Loi R-20) qu'elle est responsable d'appliquer, et avec le gouvernement du Québec, la CCQ a pour mission de :

- **assurer le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la Loi et à la réglementation afférente;**
- **lutter contre le travail non déclaré en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs de l'industrie;**
- **faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;**
- **développer les compétences de la main-d'œuvre et les maintenir à un niveau élevé;**
- **administrer les régimes d'avantages sociaux négociés et assurer leur développement;**
- **administrer les fonds en fidéicommis qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent.**

Créée en vertu de la Loi R-20 qu'elle est chargée d'administrer ainsi que tous les règlements afférents, la CCQ est investie des pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques qui lui sont conférés. La liste des règlements confiés sous la responsabilité de l'organisme est présentée en Annexe 2.

Sa vision

Être reconnue comme un organisme incontournable, rassembleur, efficace dans les divers dossiers de l'industrie, en plus de contribuer au dynamisme de ce secteur ainsi qu'au maintien de la paix industrielle sur les chantiers de construction.

Offrir un service à la clientèle de haut calibre en misant sur le partenariat, l'expertise et le développement du personnel, l'amélioration continue et l'innovation.

Ses valeurs organisationnelles

La déclaration de valeurs de la CCQ prône la compétence, l'intégrité et la loyauté, l'impartialité, le respect, la concertation et la transparence.

Ses ressources

Pour situer la CCQ, il faut savoir que son financement est principalement privé et assumé par les travailleurs et les employeurs de l'industrie de la construction par un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale qu'ils partagent en parts égales. L'organisme peut aussi compter sur certains revenus de tarification, le remboursement de diverses activités reliées à des programmes spécifiques et sur une aide financière du gouvernement du Québec pour la réalisation de projets visant la lutte contre l'évasion fiscale. Organisme public extrabudgétaire, la CCQ ne fait pas partie du périmètre comptable gouvernemental et son budget est approuvé par son conseil d'administration.

La CCQ peut compter sur le soutien, l'expertise et l'engagement de 958 employés répartis à travers tout le Québec, soit à son siège social à Montréal, soit dans l'un ou l'autre de ses 10 bureaux régionaux et bureau d'information situés dans les principales grandes villes.

En 2007, la CCQ a multiplié les points de service itinérants sur le territoire québécois, soit environ 15 points de service ponctuels et deux points de service sur un chantier important.

Ses principales clientèles

La CCQ offre quotidiennement des services à quelque 77 000 retraités, 137 000 travailleurs actifs et 23 100 entreprises de construction.

Les entreprises de construction sont générales ou spécialisées. Environ 83 % des employeurs comptent moins de cinq salariés. Ces petites entreprises côtoient quelque 4 000 grandes entreprises qui réalisent la majorité de l'activité de construction.

La main-d'œuvre exerce pour une large part l'un des 26 métiers de la construction, soit à titre de compagnon, soit à titre d'apprenti ou bien elle exerce une occupation à titre de manœuvre ou une occupation spécialisée telle que boutefeu, monteur de lignes, scaphandrier ou arpenteur.

Entreprises et main-d'œuvre de construction réalisent une variété de projets, selon les besoins et les exigences du client. Tous deux se doivent donc d'être mobiles et d'exercer leurs activités là où le projet le requiert.

Ses programmes et ses services

Grâce à la CCQ et à son partenariat avec les acteurs de ce secteur dans le développement de ses programmes, l'industrie profite d'un mode de gestion intégré et centralisé, favorable à la compétitivité et à la croissance économique de ce secteur.

Les services offerts par la CCQ se regroupent ainsi sous quatre programmes distincts :

1. Considérant son rôle en matière de relations du travail dans l'industrie de la construction, un PROGRAMME VISANT LE RESPECT DES DISPOSITIFS DES CONVENTIONS COLLECTIVES NÉGOCIÉES ENTRE LES PARTIES PATRONALES ET SYNDICALES qui se déploie sous deux axes :

   - Le respect des conditions de travail convenues dans les quatre conventions collectives sectorielles négociées par les parties patronales et syndicales tous les trois ans, ainsi que du droit au travail et la concurrence loyale entre les entreprises de construction.

   - La pérennité du filet social et la sécurité financière assurées par les régimes complémentaires d'avantages sociaux, soit les 66 régimes différents en assurance maladie, vie et salaire et programme de promotion et de gestion de la santé, ainsi que les régimes de retraite; ces régimes représentent quelque 12 milliards de dollars et visent des centaines de milliers de personnes (assurés, personnes à charge et rentiers).

2. Pour satisfaire aux besoins d'une main-d'œuvre de qualité, un PROGRAMME DE GESTION ET DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE qui se déploie en trois axes :

   - La mise en place de programmes de formation ainsi qu'une offre d'activités de perfectionnement à l'école et en entreprise pour assurer le développement des compétences de la main-d'œuvre.
   - La gestion de la main-d'œuvre pour assurer la reconnaissance des compétences afin d'exercer sur un chantier de construction, contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande d'une main-d'œuvre suffisante et de qualité, ainsi que l'application des ententes intergouvernementales de mobilité de la main-d'œuvre.
   - L'intégration de nouvelles clientèles que sont, par exemple, des travailleurs et des entreprises nouvellement assujettis aux conventions collectives, et l'application de programmes gouvernementaux visant des clientèles ciblées comme les Autochtones, les femmes, les immigrants, etc.

3. Un PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE pour contribuer à la déclaration de l'activité de construction et assurer l'équité.

4. Un PROGRAMME D'ALLÉGEMENT ADMINISTRATIF ET D'AMÉLIORATION CONTINUE DES SERVICES À LA CLIENTÈLE qui se déploie sur trois axes :

   - L'amélioration continue de nos services à la clientèle pour satisfaire à ses besoins.
   - L'allégement administratif pour réduire les coûts administratifs des clients et simplifier leurs démarches avec notre organisation.
   - L'utilisation des nouvelles technologies pour augmenter l'accessibilité et ajouter à l'efficacité et à l'efficience de nos services.

En raison de son rôle conseil et de soutien à l'industrie, la CCQ contribue également à la mise en place de conditions propices à la prospérité de l'industrie et à l'innovation, ce qui nécessite inévitablement la collaboration de tous les acteurs d'un bout à l'autre de la chaîne de conception et de réalisation de tout projet de construction.

Aux services et produits rendus (cf. Annexe 1), la CCQ assure une présence soutenue auprès de ses clientèles, organisations et milieux associatifs, politiques et d'affaires concernés par l'industrie de la construction, pour mieux leur faire connaître ce secteur d'activité, être à l'écoute de leurs préoccupations et convenir des solutions adaptées et adéquates.

Elle rend également disponibles chaque année plusieurs études et documents ponctuels et réguliers portant sur divers aspects économiques de l'industrie qu'elle réalise pour soutenir la réflexion des différents acteurs, ainsi que dresser les perspectives et les enjeux économiques des prochaines années.

Elle est finalement fiduciaire de 13 fonds totalisant 12,9 milliards de dollars au 31 décembre 2007, soit une hausse de 4,9 % comparativement au 31 décembre 2006.

Ses partenaires

En plus de travailler étroitement avec ses partenaires patronaux et syndicaux dans l'ensemble des programmes de l'organisme (voir Comités œuvrant au sein de la CCQ en page 27), la CCQ est appelée à échanger avec les représentants d'autres organisations des secteurs public, privé et communautaire dans la réalisation de ses différents programmes.

La CCQ siège également à différents comités et conseils d'administration, tout en faisant partie de réseaux qui lui permettent d'échanger sur les nouvelles pratiques et lui donnent l'occasion de partager et d'améliorer son savoir-faire avec différents partenaires. Ces échanges contribuent aux actions de positionnement de l'organisation et de mise en valeur de l'industrie de la construction.

Tableau 1

L'industrie de la construction

	2007	2006*
Nombre d'employeurs[1]	**23 145**	22 769
Nombre de salariés[2]	**137 455**	134 080
Heures travaillées (en millions)	**126,1**	124,0
Moyenne annuelle des heures travaillées[3]	**918**	925
Masse salariale (en millions de $)[4]	**3 959**	3 789
Valeur des travaux de construction[5] (en millions de $)	**35 810**	32 393

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie à la Loi.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de congé férié, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5. Statistique Canada.

* Données révisées.

Tableau 2

Répartition de l'activité par secteur

	2007	2006*
	(en millions d'heures travaillées)	
Institutionnel et commercial	**63,0**	59,7
Industriel	**12,4**	14,9
Génie civil et voirie	**23,6**	23,2
Résidentiel	**27,1**	26,2
Total	**126,1**	124,0

* Données révisées.

ADMINISTRATION ET ORGANISATION

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres, dont un président, qui est nommé d'office directeur général. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante : six après consultation auprès de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs, six après consultation des associations représentatives, trois recommandés par le ministre du Travail et un recommandé par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Membres du Conseil d'administration au 31 décembre 2007

Président		André Ménard	
Membres			
	Représentants patronaux	Robert Brown Pierre Dion Yvon Guilbault Gaétan Lapointe François-Mario Lessard Omer B. Rousseau	
	Représentants syndicaux	Gérard Cyr Donald Fortin Jean Lavallée	Jocelyn Dupuis Alain Mailhot 1 poste vacant
	Représentants du ministre du Travail	Joëlle l'Heureux Smail Bouikni	Normand Pelletier
	Représentant du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport	Luc Desgagnés	
Secrétaire		Michel Mc Laughlin	

Au cours de l'année 2007, le Conseil d'administration de la CCQ tient neuf séances au cours desquelles notamment :

- il autorise l'acquisition de l'immeuble du Centre de recherche industrielle du Québec pour aménager le siège social pour un montant de 12,3 millions de dollars;
- il poursuit ses interventions auprès de la Régie des rentes du Québec afin que la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et sa réglementation tiennent compte des particularités des régimes de retraite de l'industrie de la construction;
- il autorise la nouvelle Politique sur les contrats de biens et de services permettant à la CCQ de s'arrimer à l'Accord sur le commerce intérieur, à la *Loi sur les contrats des organismes publics* et à la *Loi sur le développement durable*;
- il procède à la modification de la politique de placement des fonds sous sa responsabilité;
- il adopte des modifications à la politique de placement concernant les fonds du Régime supplémentaire de retraite des employés de l'industrie de la construction confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec;
- il autorise le programme d'accès à l'égalité visant le personnel de la CCQ;
- il est saisi des modifications aux divers règlements, dont ceux relatifs aux régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction et à la gestion de la main-d'œuvre;
- il est saisi de divers dossiers touchant la formation de la main-d'œuvre;
- il est sensibilisé à la *Loi sur le développement durable*;
- il est saisi d'un plan d'action relevant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions sur l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la Loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité ses projets de règlements. Ce comité donne également son avis sur tout sujet qui lui est présenté par la CCQ.

Formé par le ministre du Travail, le Comité mixte de la construction compte douze membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction).

Au cours de l'année 2007, le Comité mixte de la construction tient cinq séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi, il se prononce sur six projets réglementaires dont quatre concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*. De plus, il recommande au Conseil d'administration l'adoption du budget de la CCQ.

Membres du Comité mixte de la construction au 31 décembre 2007

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) Pierre Dion	***Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)*** Pierre Ross
Association de la construction du Québec (ACQ) François-Mario Lessard	***Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)*** Yves Côté
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) Guy Duchesne	***Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)*** Paul Lapointe Réjean Mondou
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) Éric Thibaudeau	***Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)*** Jules Bergeron Pierre Morin
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) Alain Paradis	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) André Bergeron	

Secrétaire

Michel Mc Laughlin

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, des dispositions de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre* dans l'industrie de la construction. Le Comité détermine également les règles générales d'utilisation des fonds de formation administrés par la CCQ.

Ce comité est formé de treize membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2007, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient 14 séances. Lors de ces séances, il discute, entre autres, des sujets suivants :

- La réforme de la gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage;
- L'estimation des besoins en formation continue pour l'exercice 2008-2009;
- Le financement destiné aux fonds de formation pour les besoins de perfectionnement estimés;
- La santé et la sécurité dans les activités de formation professionnelle;
- La formation sur le développement durable dans l'industrie de la construction;
- La mise en œuvre du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur.

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction au 31 décembre 2007

Président

Georges de l'Étoile

Membres

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)	***Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)***
Pierre Dion	Pierre Ross
Association de la construction du Québec (ACQ)	***Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)***
François-Mario Lessard	Alain Mailhot
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)	***Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)***
Pierre Tremblay	Jacques-Émile Bourbonnais Donald Fortin
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)	***Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)***
Éric Cherbaka	Jules Bergeron Roger Poirier
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)	
Alain Paradis	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)	
André Bergeron	

Secrétaire

Michel Mc Laughlin

Les comités œuvrant au sein de la CCQ

L'industrie de la construction compte derrière elle une longue histoire d'intégration de services, de partenariat et de collaboration qui ont marqué les ancêtres de la CCQ. Aujourd'hui, cet organisme est le fruit de plusieurs décennies de transformations et d'évolution menant à une forme de partenariat, lequel est devenu la structure de gouvernance de cette organisation. C'est la raison pour laquelle la CCQ compte plusieurs instances de consultation paritaires afin d'assurer la concertation et la prise en compte des intérêts de chacun. En plus de spécialiser divers comités, les membres disposent ou développent une connaissance pointue de sujets précis et peuvent en faire une analyse encore plus pertinente. Cette façon de faire permet de respecter les grands principes d'une bonne gouvernance : participation, consensus, transparence et imputabilité.

Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration

Comité de placement

Création : 1997

Mandat :
- Veiller à l'application des politiques de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit celles :
  - des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction;
  - des fonds gérés par la CCQ (11 fonds en fidéicommis et le fonds général d'administration);

  et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Composition : Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Administration et finances, ce comité est composé d'un représentant de chacune des associations syndicales et de six représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration.

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Création : 1998

Mandat : Déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie

Composition : Trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel ainsi que du génie civil et de la voirie, de même que quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ.

Comité consultatif en matière d'inspection

Création : 1998

Mandat : Donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection, prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant ainsi qu'analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction de l'inspection, ce comité compte 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration.

Comité des partenaires – service à la clientèle

Création : 2002

Mandat : Conseiller et accompagner la CCQ dans sa démarche d'amélioration des services à la clientèle.

Composition : Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Programmes et opérations à qui sont associés le directeur général adjoint de la Direction générale – Administration et finances et la responsable de la Coordination du service à la clientèle, ce comité est composé de 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux, reflétant la représentativité du Conseil d'administration.

Comité sur les avantages sociaux

Création : 1997

Mandat : Recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et au régime de retraite de l'industrie de la construction.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité est formé de six représentants des associations syndicales et de six représentants des associations patronales, en fonction de leur représentativité au Conseil d'administration. Son coordonnateur est un chargé de projets à la Direction des avantages sociaux.

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Création : 1999

Mandat : Étudier, développer et promouvoir les services de santé de l'industrie de la construction qui visent l'amélioration de la qualité de vie et la santé des assurés et de leur famille, ainsi que la prévention de la maladie tout en réduisant les coûts reliés aux soins de santé.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité compte 14 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux qui représentent chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, en plus du chargé des programmes de promotion et de gestion de la santé, qui agit à titre de coordonnateur, et de la directrice de la Direction des communications.

Comité de vérification

Création : 1981

Mandat : Aider le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en mettant à sa disposition un outil de promotion du contrôle et de la surveillance des travaux de vérification.

Composition : Le président-directeur général et trois membres du Conseil d'administration; siège aussi la directrice de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle.

Table de concertation-Communications

Création : 1997

Mandat : Favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie qui engagent tant la CCQ que les associations patronales et syndicales.

Composition : Présidée par la directrice de la Direction des communications, la Table de concertation compte dix représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration.

Table de concertation sur les affaires autochtones

Création : 2004

Mandat : Examiner la situation des Autochtones dans l'industrie, émettre des avis sur les orientations, les objectifs et les principes stratégiques de la CCQ au regard des affaires autochtones, améliorer les relations interculturelles et analyser, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs aux Autochtones.

Composition : Présidé par la conseillère au président sur les affaires autochtones, ce groupe de travail est composé de 19 membres, soit respectivement six représentants des associations patronales et syndicales présentes au Conseil d'administration ainsi que six représentants des communautés autochtones.

Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC)

Sous-comités professionnels

Création : 1988
Actuellement, on compte 26 sous-comités professionnels : un pour les occupations et 25 autres correspondant à chacun des métiers, sauf pour ceux de monteur d'acier et de serrurier de bâtiment qui sont regroupés au sein d'un même sous-comité.

Mandat : Travailler au développement et à la révision des programmes de formation et d'apprentissage, de même qu'à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou à leur occupation.

Composition : Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres nommés par les associations syndicales. Ces sous-comités sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Sous-comités régionaux

Création : 1988
Les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf.

Mandat : Étudier le marché du travail de chacune des régions et donner avis au CFPIC sur les besoins régionaux de main-d'œuvre ainsi que sur les besoins en matière de développement de la compétence de la main-d'œuvre.

Composition : Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale. Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation.

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité de protection des renseignements personnels

Création : 1999

Mandat : Répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière.

Composition : Font partie de ce comité le président-directeur général, le responsable de la protection des renseignements personnels, la directrice de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle, le responsable de la sécurité à la Direction des ressources informatiques, un conseiller juridique de la Direction générale, le directeur général adjoint de la Direction générale – Administration et finances et la coordonnatrice de la Coordination du service à la clientèle.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Création : 1996

Mandat : Évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu par le système Hay.

Composition : Six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; il est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines.

Comité sur les affaires autochtones

Création : 2004

Mandat : Faciliter la mise en œuvre des activités, des projets et des services s'adressant aux Autochtones, aux communautés et nations autochtones. Il a notamment pour fonction de mettre à jour et de partager l'information nécessaire à la compréhension des besoins et des réalités spécifiques des Autochtones avec les directions de la CCQ, d'offrir des conseils et des avis sur le contenu des projets, en plus d'échanger de l'information.

Composition : Douze personnes composent ce comité, soit cinq désignées respectivement par chacune des directions responsables du développement d'un mandat, en plus de quatre représentants provenant d'autres unités administratives, soit Recherche et organisation, Communications, Coordination du service à la clientèle, un représentant des Bureaux régionaux et, enfin, l'agent de liaison et le technicien aux affaires autochtones. Ce comité est sous la responsabilité de la conseillère au président – affaires autochtones.

Groupe de coordination Internet

Création : 2000

Mandat : Assurer un rôle-conseil auprès de la direction relativement à l'ensemble des plateformes technologiques de la CCQ (Internet, services en ligne, intranet, portails construction et gouvernemental) ainsi que de coordination, de promotion, de recommandation et de vigie sur ces sujets. Ce rôle lui permet d'agir comme levier d'amélioration et d'innovation en matière technologique dans l'ensemble de l'organisation (le rôle décrit ci-dessus est le nouveau mandat confié au GCI en 2007).

Composition : Présidé par la directrice des Communications, ce comité de travail compte six membres provenant des directions principalement concernées par le développement d'Internet.

L'organigramme de la CCQ

Année 2007

FAITS SAILLANTS

Une activité en croissance

En 2007, l'activité dans la construction atteint un sommet depuis 1977. Un volume de 126,1 millions d'heures de travail est enregistré par la CCQ, soit 2 % de plus qu'en 2006. Près de 137 500 salariés sont actifs, soit le nombre le plus élevé depuis 30 ans. Le secteur institutionnel et commercial connaît la plus forte croissance et seul le secteur industriel fléchit. Sur le plan régional, des hausses significatives sont observées dans quatre régions, soit la Baie-James, l'Outaouais, l'Abitibi-Témiscamingue et le Saguenay–Lac-Saint-Jean. Seule la région Mauricie-Bois-Francs accuse une diminution importante de son activité.

La remontée générale de l'activité se traduit par des besoins accrus de recrutement en 2007. Un nombre de près de 13 400 apprentis ou personnes exerçant une occupation sont admis dans l'industrie, soit 20 % de plus qu'en 2006. Le nombre de diplômés des centres de formation professionnelle ayant obtenu un certificat d'apprenti atteint un record de plus de 4 900.

L'appréciation des clients au regard des services reçus

À l'automne 2006, la CCQ réalise une enquête auprès de ses clients afin d'évaluer le degré de satisfaction et la qualité perçue de sa prestation de service. Cette enquête vise également à améliorer sa connaissance des éléments ou des aspects de service qui ont le plus d'importance à leurs yeux.

Le questionnaire utilisé a été élaboré à l'aide de l'Outil québécois de mesure développé par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec. Le questionnaire comporte huit sections dont quatre directement reliées aux services (démarche, qualité perçue, satisfaction globale et questions spécifiques). Les autres portent notamment sur les normes de prestations de service et de prestation électronique, l'importance des dimensions de la qualité, etc.

Onze services sont évalués. Le service doit avoir été utilisé dans les six mois précédant l'enquête et l'expérience de service doit être terminée.

Le nombre total d'entrevues réalisées est de 2 603, dont 1 400 pour les employeurs, 803 pour les travailleurs et 400 pour les retraités.

Crédibilité organisationnelle de la CCQ

Dans l'ensemble, la crédibilité de la CCQ sur des dimensions telles que la confiance, l'efficacité, l'efficience, l'intégrité et l'excellence de son travail est positive et généralement supérieure à 80 %.

Cote moyenne accordée à l'énoncé	Employeurs	Travailleurs	Retraités
Confiance Je peux faire confiance à la CCQ pour : a) administrer les avantages sociaux des travailleurs de l'industrie de la construction	85 %	81 %	87 %
b) développer les compétences des travailleurs, s'assurer qu'ils sont en nombre suffisant et qu'ils ont les qualifications requises	72 %	76 %	83 %
c) veiller au respect des conditions de travail et s'assurer que les employeurs déclarent les heures travaillées	83 %	81 %	85 %
Efficacité La CCQ rend les services qu'elle s'engage à offrir	82 %	83 %	86 %
Efficience La CCQ utilise bien les ressources qu'elle a à sa disposition	79 %	82 %	85 %
Intégrité La CCQ s'assure que l'ensemble de son personnel agit avec impartialité	80 %	83 %	87 %
Excellence Dans l'ensemble, la CCQ fait un excellent travail	79 %	82 %	88 %

Satisfaction globale

Le niveau de satisfaction globale pour chacun des services dépasse les 80 %, les cotes variant entre 81 % et 90 %.

Services destinés aux	Employeurs	Services destinés aux	Travailleurs	Retraités
Rapport mensuel	87 %	Remboursement d'assurances	84 %	90 %
Lettre d'état de situation	83 %	Activités de perfectionnement	87 %	N/A
Avis de cotisation	86 %	Changement d'adresse	90 %	N/A
Demande d'exemption	82 %	Avis d'assurabilité	86 %	90 %
Demande d'embauche en situation de pénurie	84 %			
Référence de main-d'œuvre (demandes de liste de travailleurs)	81 %			
Information sur le champ d'application ou sur les conventions collectives	86 %			

Qualité perçue de la prestation de services

Finalement, dans l'ensemble, la clientèle a une perception positive de la prestation de services sur les dimensions telles que la fiabilité, la confidentialité, l'accessibilité, la simplicité et le respect, avec encore ici des niveaux supérieurs à 81 %.

Cote moyenne accordée aux dimensions	Employeurs	Travailleurs	Retraités
Apparence	81 %	83 %	88 %
Fiabilité	86 %	88 %	93 %
Empressement	88 %	86 %	90 %
Empathie	85 %	86 %	92 %
Justice	90 %	90 %	94 %
Confidentialité	89 %	86 %	91 %
Respect	93 %	94 %	96 %
Accessibilité	84 %	82 %	87 %
Clarté du langage	88 %	89 %	92 %
Simplicité des démarches	87 %	90 %	93 %
Moyenne pour l'ensemble des dimensions	**86 %**	**87 %**	**91 %**

Nouvelles conventions collectives sectorielles dans l'industrie

Depuis 1994, l'industrie se répartit en quatre secteurs aux fins des relations du travail : résidentiel, institutionnel et commercial, industriel ainsi que génie civil et voirie. Dans chaque secteur, c'est l'association patronale sectorielle qui est responsable de négocier les conditions de travail avec la ou les associations syndicales représentant plus de 50 % des travailleurs.

Ces conventions collectives sectorielles ont une durée de trois ans et prennent toutes fin à la même date, soit le 30 avril. Elles s'appliquent à tous les employeurs et à tous les salariés exerçant leurs activités dans le champ d'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Le 12 octobre 2006, les parties signataires conviennent, conformément à la loi, d'un protocole d'entente sur la structure et les modalités de la négociation pour chacun des secteurs.

Une entente de principe intervient dans le secteur du génie civil et de la voirie, le 21 mars 2007, et dans les secteurs institutionnel et commercial, ainsi qu'industriel, le 5 avril suivant. Une entente de principe est convenue devant le médiateur pour le secteur résidentiel, le 2 mai. Le processus de ratification étant complété par la suite avec les employeurs et les salariés, les nouvelles conventions collectives 2007-2010 entrent en vigueur le 1er mai, à l'exception du secteur résidentiel pour lequel les nouvelles conditions et les taux applicables entrent en vigueur à compter du 20 mai 2007.

Il s'agit de la 5e ronde de négociations de conventions collectives sectorielles de l'industrie depuis la réforme du régime de relations du travail. Tout comme les précédentes, elle s'est déroulée sans arrêt de travail. La CCQ a accordé son soutien aux parties en cours de négociation, mis en œuvre les nouvelles dispositions négociées et en a informé les employeurs et les travailleurs.

Projet d'un nouveau siège social

En mai 2007, le Conseil d'administration autorise l'acquisition d'un immeuble de Montréal abritant le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) ainsi que les terrains attenants. L'objectif est d'y aménager le siège social de la CCQ. Par la même occasion, le Conseil d'administration convient de la signature d'un bail d'un terme initial de 10 ans avec le CRIQ dans cet édifice.

L'acquisition de nouveaux locaux pour abriter le siège social sur un horizon de trois ans est rendue nécessaire. En effet, des investissements importants auraient dû être consentis à la rénovation du bâtiment principal abritant une partie des services du siège social, lesquels sont répartis dans plusieurs bâtiments environnants. De plus, des coûts additionnels importants se seraient ajoutés à la facture avec le déplacement du personnel durant la période des travaux.

C'est le 1er septembre 2007 que la CCQ devient officiellement propriétaire de l'immeuble et des terrains du CRIQ qui permettront notamment de regrouper en 2010 l'ensemble du personnel du siège social sous un même toit.

Création d'une nouvelle direction

Conscient d'une nouvelle dynamique en émergence, de nouveaux besoins en essor et d'un appui nécessaire sur des questions stratégiques, le Conseil d'administration autorise en juin la création de la Direction du développement stratégique et des projets spéciaux.

Sous la responsabilité du président-directeur général, le rôle de cette nouvelle direction en est un de conseil et de soutien à la direction de la CCQ et aux autres entités administratives. Elle est également responsable de la coordination de certaines activités multisectorielles de l'organisation. Ce changement organisationnel aura l'avantage de soutenir le partage d'une vision globale et transversale des activités de la CCQ pour être en mesure de mieux répondre aux enjeux qui en découlent.

Parmi les responsabilités confiées à cette nouvelle direction, on compte la planification stratégique, le développement durable ainsi que l'analyse d'impacts de lois, de règlements et de politiques gouvernementales touchant l'organisme et la réglementation qui lui est confiée.

Nouvelle convention collective avec le personnel de la CCQ

C'est le 12 décembre 2007 qu'est signée la nouvelle convention collective du personnel syndiqué de la CCQ.

D'une durée de trois ans, soit du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2009, la nouvelle entente respecte les paramètres financiers 2004-2010 du gouvernement du Québec et du Conseil d'administration.

Parmi les objectifs de négociation, on retrouve ceux visant à convenir du statut d'emploi des employés temporaires en surcroît de travail et ceux liés à l'aide gouvernementale pour la lutte contre le travail au noir, ainsi qu'à trouver une solution visant à corriger la situation financière du régime de retraite du personnel syndiqué.

Le souci de préserver la santé financière de l'organisme et le climat de travail ont été au cœur de tout le processus de négociation, tout comme celui de conclure une entente satisfaisante et viable pour les deux parties.

Mise en place d'un projet pilote dans la région de l'Outaouais

En octobre 2007, un projet pilote d'une durée de deux ans est annoncé par le gouvernement du Québec, avec la participation de la CCQ. L'objectif est de soutenir le recrutement de la main-d'œuvre dans la région de l'Outaouais et de faciliter l'accès à des emplois disponibles sans apporter de changements au régime québécois.

Les 26 mesures annoncées confiées à la CCQ ont pour but de faciliter le retour de travailleurs québécois de la construction exerçant sur des chantiers ontariens depuis plusieurs années, l'assouplissement de l'application de certaines conditions requises de la part de candidats non diplômés pour répondre aux exigences scolaires pour l'obtention d'un certificat de compétence-apprenti en plus de soutenir adéquatement des travailleurs québécois éprouvant des difficultés d'alphabétisation.

Pour simplifier la démarche des candidats potentiels et éviter les dédoublements des formalités à remplir, la CCQ a convenu de mécanismes de collaboration avec d'autres organismes publics des secteurs de l'emploi et de l'éducation. Pour soutenir ce projet, un service d'accompagnement personnalisé est mis en place au bureau régional ainsi qu'une ligne téléphonique pour répondre aux demandes de renseignements relatives aux mesures annoncées.

Par ailleurs, trois séances d'information publiques et de traitement des demandes sont organisées en novembre et au début de décembre pour informer les personnes susceptibles d'être intéressées. Une campagne de promotion a été préparée avec les partenaires régionaux à l'automne 2007; celle-ci sera lancée en 2008. Elle vise principalement à briser certains préjugés envers l'industrie et à intéresser la relève compte tenu du fait que la construction offre des perspectives d'emploi intéressantes pour les prochaines années, notamment dans cette région.

Affaires autochtones

Au cours des dernières années, la CCQ a accordé une priorité grandissante au développement de liens réels entre l'industrie de la construction et les communautés autochtones du Québec. C'est la raison pour laquelle elle maintient des relations soutenues avec les différentes autorités autochtones afin de bien saisir les défis auxquels sont confrontées leurs communautés et de convenir de pistes d'actions communes.

Avec la participation des communautés autochtones visées par des projets de construction, la CCQ entreprend en 2007 une série de rencontres dans les régions susceptibles d'accueillir des projets de construction pour lesquels les communautés autochtones sont engagées, soit la Baie-James (Cris), le Nunavik (Inuit) et la Côte-Nord (Innus) et participe à plusieurs événements relatifs à l'emploi et au développement économique visant ces communautés.

La CCQ siège de façon active à l'Assemblée des coordonnateurs ministériels du Secrétariat aux affaires autochtones sous le ministère du Conseil exécutif du gouvernement du Québec. Elle poursuit également en 2007 son implication aux séances du groupe de travail sur la formation, l'apprentissage et l'embauche des Autochtones, groupe parrainé par le gouvernement fédéral qui regroupe des organisations autochtones détentrices d'ententes de développement des ressources humaines autochtones au Québec comme les Cris, les Inuit, les Algonquins et l'Assemblée des Premières Nations du Québec et Labrador, ainsi qu'Emploi-Québec, le regroupement des centres d'amitié autochtones, d'autres ministères du Canada et du Québec, des centrales syndicales et des comités sectoriels des mines, des forêts, de l'économie sociale et communautaire.

Dans le cadre du Forum socioéconomique des Premières Nations, tenu en octobre 2006, et forte de l'appui d'une résolution votée à l'unanimité par les chefs de l'Assemblée des Premières Nations, la CCQ prend l'engagement d'étudier la faisabilité de créer, avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, un centre de formation professionnelle de la construction pour les Autochtones. Il s'agit d'un projet unique de coordination de cohortes autochtones qui seront dirigées vers les centres de formation existants pour suivre une formation dans l'un des programmes des métiers de la construction. En plus de soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre autochtone, cette proposition facilitera leur intégration aux chantiers de construction et à des emplois durables. En 2007, la CCQ, ses partenaires patronaux, syndicaux, autochtones et du secteur privé déposent une proposition de création d'un centre de formation professionnelle pour Autochtones dans le cadre du programme « Partenariat pour les compétences et l'emploi des autochtones ». Si la demande est acceptée, le projet pourrait voir le jour en 2008.

RÉSULTATS DE NOS ENGAGEMENTS

Cette partie décrit les résultats obtenus en regard des objectifs stratégiques du Plan stratégique de la CCQ pour 2006-2008. Ce plan triennal compte cinq orientations distinctes soit :

1. Favoriser un environnement propice à la concurrence loyale et au respect des conditions de travail sur les chantiers de construction dans l'industrie de la construction.

2. Offrir aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie de la construction des mécanismes de gestion de la main-d'œuvre qui permettent de concilier les besoins des employeurs – qui souhaitent obtenir une main-d'œuvre compétente en quantité suffisante – à ceux des travailleurs – qui visent une employabilité accrue.

3. Assurer la pérennité des régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction.

4. Favoriser la compréhension du cadre législatif et réglementaire de l'industrie de la construction ainsi que son rayonnement.

5. Viser un niveau élevé de qualité, d'efficacité et d'efficience dans la prestation de services.

Ces orientations sont le résultat d'enjeux relatifs à l'environnement économique, politique et social, aux préoccupations de l'industrie et aux attentes de la clientèle.

Cette section fait également le point sur le respect des engagements inscrits dans la ***Déclaration de service à la clientèle de 2007*** ainsi que sur les résultats découlant du traitement des plaintes. Elle se termine avec les résultats des mesures visant l'allégement administratif et réglementaire, ainsi que le plan d'action 2007 au regard des personnes handicapées.

Planification stratégique 2006-2008 – Résultats 2007	43
La Déclaration de service à la clientèle	62
Le traitement des plaintes	66
L'allégement administratif et réglementaire	67
Le plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées	68

PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2006-2008 – RÉSULTATS 2007

ORIENTATION STRATÉGIQUE

1. FAVORISER UN ENVIRONNEMENT PROPICE À LA CONCURRENCE LOYALE ET AU RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LES CHANTIERS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Depuis la création de son premier ancêtre, le comité paritaire, la CCQ s'est vu confier la responsabilité de s'assurer du respect des conditions de travail de la main-d'œuvre de l'industrie et, par le fait même, d'une concurrence loyale entre les entreprises de construction.

En raison des caractéristiques qui lui sont propres, la construction demeure un secteur exposé au phénomène du travail au noir, à la réalisation de travaux effectués en dehors des règles établies, soit en dehors de la législation ou de la réglementation, ou dans le non-respect des conventions collectives sectorielles.

Les conséquences de tels comportements sont néfastes pour ce secteur et pour l'ensemble de la population québécoise : pertes d'emploi et de contrats pour les entreprises et main-d'œuvre conformes, diminution de la qualité de travaux, aucune protection en cas de bris, érosion du régime fiscal et iniquité entre les citoyens.

Depuis plusieurs années, la CCQ ainsi que ses partenaires patronaux et syndicaux travaillent ensemble pour assurer un environnement propice à une concurrence loyale entre les entreprises et un milieu de travail attrayant pour la main-d'œuvre qui désire y faire carrière et y demeurer. Depuis trois ans, la CCQ coordonne le projet gouvernemental ACCES construction (Actions concertées pour contrer l'économie souterraine) avec le concours des organismes visés par ce secteur : la Régie du bâtiment du Québec, Revenu Québec, le ministère des Finances, le ministère de la Justice ainsi qu'avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Pour assurer l'atteinte de ses objectifs et contrer le fléau de façon efficace, la CCQ privilégie des interventions ciblées vers les situations les plus à risque, tant sur les chantiers qu'à la vérification des livres comptables, tout en facilitant la vie à ceux qui respectent leurs obligations, ainsi que l'utilisation de technologies de pointe.

Objectif stratégique

1.1 ACCROÎTRE LA DÉCLARATION DES HEURES TRAVAILLÉES SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Niveau de détection pour les cas de non-détention de certificat de compétence et de licence	Augmentation de 5 % comparativement à 2006.	Résultat partiellement atteint avec une hausse de 2 %.
Niveau de repérage des cas de non-déclaration des heures travaillées et des cas d'interventions immédiates (approche interaction chantiers-livres)	Hausse de 10 % des suivis proactifs et interactions chantiers-livres.	Baisse de 19,2 %.
	Augmentation d'au moins 5 % de la proportion des enquêtes de livres dont les heures récupérées ont été travaillées dans les trois mois précédant la fin de l'enquête.	Résultat atteint avec une hausse de 6,5 %.

Commentaires

Pour assurer une connaissance suffisante des chantiers et des employeurs non conformes, le respect des conditions de travail et pour réduire les situations d'heures non déclarées, la CCQ intervient sur trois axes :

1. la gestion de l'information en disposant des renseignements colligés dans un registre informatisé sur les chantiers, les contrats et les employeurs lui permettant de relever les situations à risque;
2. les interventions sur les chantiers pour détecter les situations non conformes ou corriger une situation;
3. finalement, les interventions sur les livres pour s'assurer de la conformité aux projets réalisés et détecter les écarts ou les subterfuges utilisés.

Pour l'ensemble des interventions sur les chantiers de construction, la CCQ enregistre en 2007 une hausse de près de 2 % des infractions relatives à la non-détention de certificat ou de licence détectées par jour de production comparativement à 2006. Au regard de ses interventions menant à une recommandation d'un suivi du chantier et de l'intervenant en raison d'indications de non-déclaration d'heures, elles diminuent de 19,2 % comparativement à 2006. Les hausses considérables enregistrées entre 2004 et 2006 rendent plus difficiles de nouvelles augmentations à ce niveau. À titre indicatif, entre 2004 et 2006, le nombre de ce type de recommandation a augmenté de 42,3 %.

En matière d'interventions sur les livres, la CCQ privilégie les activités à risque de travail au noir en cours ou récemment réalisées. Cette façon de faire augmente l'efficacité de l'intervention, mais crée également un impact dissuasif favorisant la conformité des employeurs durant les travaux en cours ainsi que pour les projets suivants. En 2007, on estime à 54 % la proportion d'enquêtes sur les livres dont les heures récupérées sont travaillées dans les trois mois précédant la fin de l'enquête, ce qui représente une augmentation de plus de 6,5 % comparativement à 2006.

Des secteurs et des natures de travaux plus à risque de non-conformité sont relevés en 2007. C'est la raison pour laquelle 51,5 % des visites sont réalisés dans le secteur résidentiel alors que ce secteur ne représente que 21,5 % des heures déclarées. De plus, le secteur de la pose de systèmes intérieurs est entre autres ciblé en 2007 par l'ensemble des organisations faisant partie du projet ACCES Construction. Ainsi, 28,4 % des visites effectuées dans ce secteur conduisent à des infractions relatives notamment à la non-détention d'un certificat de compétence ou de licence ou à la nécessité d'un suivi proactif chantier-livre, comparativement à 23,9 % pour l'ensemble des autres secteurs. Soulignons également que le ratio des heures déclarées dans ce secteur par million de dollars investis reste relativement stable en 2007 comparativement à 2006; toutefois, les heures déclarées dans ce secteur augmentent de 3 %, tandis que celles déclarées par l'ensemble de la main-d'œuvre augmentent de 2 %.

Dans le cadre du projet ACCES construction, la CCQ s'associe à ses partenaires gouvernementaux pour mener des interventions conjointes sur le chantier et démontrer la cohésion de leurs actions dans la lutte contre le travail au noir et l'évasion fiscale. En 2007, elle assure une présence accrue auprès des clientèles que sont les consommateurs et les personnes désireuses de se construire une maison à des fins de reventes successives et lucratives. C'est la raison pour laquelle la CCQ participe à huit événements visant ces clientèles, notamment dans des salons d'habitation de huit régions du Québec, en plus d'utiliser, pour deux d'entre elles, des annonces radio afin de les sensibiliser à l'importance de faire appel aux professionnels de la construction pour éviter des surprises. De plus, elle participe à deux événements visant des groupes de donneurs d'ouvrage privés et publics.

Objectif stratégique

1.2 AUGMENTER LE NIVEAU DE CONFORMITÉ SUR LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Plan stratégique d'interventions concertées auprès des donneurs d'ouvrage	15 rencontres pré-formelles sur des chantiers d'importance afin de déterminer les conditions de travail avant le début des travaux.	Huit chantiers d'importance font l'objet d'interventions et de rencontres formelles pré-chantier.
Nombre de déclarations pré-chantier volontaires pour les travaux relatifs à la machinerie de production	Utilisation des déclarations volontaires pré-chantier dans le cas d'arrêt de production auprès de 90 donneurs d'ouvrage.	Projet mis en suspens en cours d'année.

Commentaires

Depuis quelques années, la CCQ a mis en place un plan stratégique d'intervention auprès de donneurs d'ouvrage responsables de chantiers d'importance afin que les conditions de travail, les travaux assujettis, les conditions à respecter ainsi que les métiers visés soient déterminés avant le début des travaux. Cette approche permet de prévenir les différends avant et en cours de travaux.

En 2007, huit interventions sont réalisées par la CCQ en ce sens, soit un peu plus de 50 % de la cible. Par ailleurs, la CCQ prévoit compléter sa base de données lui permettant d'assurer un meilleur suivi de ces chantiers au début de 2008.

Afin de faciliter la prévention et la résolution de mésententes ou de conflits qui peuvent survenir et avoir un impact significatif sur un projet de construction, des interventions sont réalisées par la CCQ auprès de toute partie intéressée en recourant aux principes de la conciliation et aux mécanismes prévus aux conventions collectives pour les résoudre à la satisfaction de tous. En 2007, la CCQ effectue 62 interventions proactives.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

2. OFFRIR AUX EMPLOYEURS ET AUX TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DES MÉCANISMES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUI PERMETTENT DE CONCILIER LES BESOINS DES EMPLOYEURS – QUI SOUHAITENT OBTENIR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE EN QUANTITÉ SUFFISANTE – À CEUX DES TRAVAILLEURS – QUI VISENT UNE EMPLOYABILITÉ ACCRUE

L'accès et la rétention d'une main-d'œuvre de qualité en nombre suffisant sont certainement les défis constants que doivent relever tous les secteurs d'activité économique du Québec.

Pour un secteur comme celui de la construction, dépendant des fluctuations économiques et saisonnières entraînant l'absence de lien d'emploi permanent, mais aussi des besoins et des exigences variés des différents groupes de donneurs d'ouvrage, le défi est de taille. D'une part, les entreprises doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre de qualité au moment où elles en ont besoin pour réaliser leurs contrats et, d'autre part, la main-d'œuvre veut avoir accès à des emplois durables et stimulants pour y gagner sa vie.

Par la CCQ, l'industrie de la construction s'est donné des outils pour satisfaire aux besoins de main-d'œuvre qui ont fait leurs preuves au cours des dernières années au regard de leur gestion, de la formation de la relève et du développement des compétences de la main-d'œuvre active.

Objectif stratégique

2.1 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT ET LE MAINTIEN DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS L'INDUSTRIE

Aujourd'hui, pour relever les défis de la compétitivité, du vieillissement de la population, de l'innovation et du développement durable, la formation des nouveaux apprentis et le développement des compétences de la main-d'œuvre active font partie de la culture de l'industrie de la construction québécoise.

Si chacun des métiers et des occupations exigeant une qualification particulière dispose d'un programme de formation offert au Québec, la construction est le seul secteur économique où, par convention collective, toutes les entreprises, sans tenir compte de leur taille et de leur masse salariale, contribuent à un fonds de formation destiné au perfectionnement de la main-d'œuvre. Ainsi, par le biais de ses deux fonds de formation, l'industrie investit dans des équipements de pointe et dans l'organisation d'activités de perfectionnement. En 2007, plus de 17 200 personnes ont suivi une activité de perfectionnement et autant ont reçu des remboursements pour des frais liés au transport et à l'hébergement.

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Niveau de participation aux activités de perfectionnement de la clientèle apprentie tenue de se perfectionner	40 % de la clientèle.	Résultat atteint avec 43,4 %.
Niveau de participation aux activités de perfectionnement des titulaires de certificats de compétence	Hausse de 3 % des titulaires de certificats de compétence-compagnon comparativement à l'année scolaire 2005-2006.	Résultat atteint avec 44,9 %.
	10 % de la clientèle participe à des activités de perfectionnement destinées aux titres occupationnels.	Résultat atteint avec 15,5 %.
Niveau de participation de la main-d'œuvre aux activités organisées dans le cadre de la formation aux entreprises	Hausse de 10 % comparativement à 2006.	Résultat atteint avec augmentation de 21 %.
Projet expérimental de reconnaissance des acquis et d'acquisition de la formation professionnelle non reconnue	Soutenir sa réalisation en 2007.	Projet réalisé en 2007 à l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec.
Émission des avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport relativement à l'attribution de la carte des enseignements fondés sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie de la construction et le développement économique régional	Remise des avis requis.	12 avis sont émis en 2007.

Commentaires

Dans l'industrie de la construction, un apprenti qui accède aux chantiers de construction sans avoir de diplôme d'études secondaires dans le programme du métier qu'il exerce a l'obligation de suivre une formation pour voir son certificat de compétence-apprenti renouvelé. Durant l'année scolaire 2006-2007, ce sont 43,4 % des apprentis en obligation de formation qui participent à une activité de formation organisée par la CCQ.

Depuis plusieurs années, la CCQ offre plusieurs activités de perfectionnement destinées à sa main-d'œuvre active, à l'école et en entreprise. Si les apprentis participent à un niveau appréciable, des efforts sont consentis pour promouvoir le perfectionnement auprès des compagnons et des personnes exerçant une occupation. Du côté des compagnons, la cible d'augmentation de 3 % est largement atteinte avec une augmentation de 44,9 % pour l'année scolaire 2006-2007 comparativement à 2005-2006. Au cours de la même période, 15,5 % de la clientèle participant à des activités de perfectionnement suit des cours organisés à l'intention des personnes exerçant une occupation. Finalement, en 2007, la participation aux activités de perfectionnement organisées dans le cadre de la formation aux entreprises augmente de 21 % comparativement à 2006, soit bien au-dessus de la cible fixée à 10 %.

Depuis plusieurs années, la CCQ souscrit à la réalisation d'activités visant à reconnaître les personnes qui, par leurs compétences, leur savoir-faire ou leur soutien se démarquent ou sont engagées dans la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre. C'est la raison pour laquelle, de concert avec 13 centres de formation professionnelle offrant des activités de perfectionnement au Québec, ainsi qu'avec le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, la CCQ organise, encore en 2007, une activité de reconnaissance pour souligner la participation et l'engagement de travailleurs et d'enseignants aux activités de perfectionnement. C'est sous le thème de « On gagne à se perfectionner » qu'entre le 19 et le 29 mars 2007, de telles activités se déroulent partout au Québec. Quelque 1 000 personnes y participent et 26 personnes se voient remettre une bourse de 500 $.

Afin de répondre aux besoins de l'industrie en matière de main-d'œuvre diplômée, la CCQ émet annuellement des avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport relativement à l'attribution de la carte des enseignements. En 2007, 12 avis sont émis. Ces derniers concernent des demandes d'appui de la part de commissions scolaires afin d'obtenir une autorisation provisoire ou permanente d'enseigner un programme d'études professionnelles reconnu pour l'un des métiers de la construction. Les demandes reçues en 2007 concernent neuf programmes d'études différents et nécessitent 11 rencontres de sous-comités professionnels.

La poursuite d'un projet expérimental de reconnaissance des acquis (RAC) est réalisée, en 2006 et en 2007, à l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec, avec le soutien de la CCQ et du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (FFIC). Il s'agit de la création d'une cohorte de charpentiers-menuisiers devant compléter leur formation manquante après un processus de reconnaissance des acquis. Le CFPIC a donné son aval pour soutenir ce projet en 2007. La CCQ poursuit la promotion des services de reconnaissance des acquis et des compétences des différentes commissions scolaires auprès de sa clientèle, notamment par son site Internet, son répertoire d'activités de perfectionnement, ses lettres aux clients et sa ligne téléphonique Info-perfectionnement.

Afin de présenter l'industrie de la construction comme étant un secteur offrant des perspectives d'emploi intéressantes et le diplôme d'études secondaires dans un programme de l'un ou l'autre des métiers de la construction comme une porte d'accès privilégié, la CCQ augmente sa participation dans des événements publics comme les salons de l'éducation et de l'emploi, dans des écoles secondaires, et rencontre quelque 1 000 conseillers pédagogiques et en orientation scolaire dans le cadre de leurs congrès et colloques. Ces activités, réalisées dans le cadre du programme de notoriété de l'industrie de la construction « Fiers de bâtir ensemble », permettent de rencontrer près de 100 000 jeunes.

Finalement, mentionnons que la CCQ soutient en 2007 les démarches des apprentis admissibles à la subvention fédérale incitative à l'apprentissage. Le processus de développement des attestations requises est en voie de réalisation à la fin de 2007 et sera complété en début d'année 2008. Le système qui permet d'évaluer les critères d'admissibilité (critères demandés afin de délivrer l'attestation de réussite) à la subvention est en place et fonctionne depuis 2007. Les ressources informatiques de la CCQ ont développé un système qui permet l'envoi d'une lettre distincte aux salariés admissibles pour les 1er et 2e renouvellements de certificats de compétence-apprenti pour les métiers Sceau rouge pour l'année 2007 et les années subséquentes. Cette lettre indique aux salariés qu'ils peuvent obtenir une subvention à l'apprentissage de 1 000 $ auprès du gouvernement fédéral. À défaut de recevoir une lettre de conformité à l'apprentissage, aucun apprenti de la CCQ ne peut avoir accès à la subvention accordée par le gouvernement fédéral.

Objectif stratégique

2.2 AMÉLIORER LA RAPIDITÉ ET LA QUALITÉ DES RÉFÉRENCES DE MAIN-D'ŒUVRE

Considérant ses responsabilités liées à la gestion de la main-d'œuvre, la CCQ a le souci constant de veiller à la définition et à l'élaboration d'outils adéquats et efficaces pour assurer aux entreprises l'accès à une main-d'œuvre suffisamment nombreuse en observant et en étudiant les mouvements de main-d'œuvre dans chacune des régions du Québec.

L'une des obligations qui incombent aux employeurs est la déclaration de leurs embauches de main-d'œuvre de même que de leurs mises à pied. La CCQ compte sur la collaboration des employeurs pour lui signaler ces mouvements de main-d'œuvre et prend d'autres mesures pour assurer le portrait le plus fidèle possible de la main-d'œuvre disponible. Ces données lui permettent également de déterminer s'il y a suffisamment de travailleurs apprentis disponibles ou de personnes exerçant une occupation dans une région donnée ou, au contraire, l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre. De plus, la CCQ doit être en mesure de référer aux employeurs qui lui en font la demande les travailleurs disponibles correspondants à leurs besoins.

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Avis d'embauches et de mises à pied transmis à la CCQ	Développement d'outils de suivi des employeurs ne déclarant pas les embauches et les mises à pied.	L'analyse préliminaire des outils de suivi des employeurs ne déclarant pas leurs mises à pied est effectuée en 2007. Des outils permettant d'effectuer un suivi auprès des employeurs ne déclarant pas les embauches sont développés en 2007.
Qualité de la base de données des bassins de main-d'œuvre	Début des travaux devant mener à l'amélioration de la base de données. Évaluation de la faisabilité de tenir compte des cohortes étudiantes pour la gestion des ouvertures de bassin.	Début des travaux en 2007 et poursuite en 2008. Évaluation complétée en 2007.

Commentaires

Au cours de l'année 2007, des outils de suivi des employeurs ne déclarant pas les embauches sont développés et permettent d'analyser l'impact des avis transmis à ceux n'ayant pas déclaré l'embauche d'un ou de plusieurs salariés. Ce sont 4 028 avis qui sont envoyés par voie postale durant l'année; c'est en 2008 que l'impact de cette mesure se fera le plus sentir. Un mécanisme de relance est développé en 2007 pour faire un suivi auprès des employeurs qui n'ont pas régularisé leur situation après avoir été interpellés une première fois par la CCQ en 2006 ou en 2007. De plus, l'analyse préliminaire des outils de suivi auprès des employeurs ne déclarant pas leurs mises à pied est effectuée durant l'année.

Les travaux devant mener à l'amélioration de la base de données relative à la qualité des bassins de main-d'œuvre débutent en 2007. Ces derniers se poursuivront en 2008.

Par ailleurs, la CCQ poursuit en 2007 ses travaux d'amélioration et d'échanges de renseignements sur les nouveaux diplômés avec les centres de formation professionnelle. Une étude de faisabilité portant sur le développement d'un service en ligne offert aux centres de formation professionnelle pour que ces derniers transmettent à la CCQ les renseignements relatifs aux cohortes d'étudiants dans les programmes des métiers de la construction est complétée en 2007. La réalisation du service en ligne débute en cours d'année. Une gestion manuelle des cohortes est actuellement utilisée afin d'éviter que des bassins de main-d'œuvre soient ouverts dans les métiers et les régions où une nouvelle cohorte de diplômés est sur le point de compléter sa formation.

Objectif stratégique

2.3 SOUTENIR ET CONSEILLER L'INDUSTRIE DANS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS AUX PROBLÉMATIQUES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU RÉGIME D'APPRENTISSAGE

Indicateur	Résultat visé	Résultat obtenu
Tenue de rencontres en 2007	Favoriser les échanges et tenir des rencontres conjointes avec les associations patronales et syndicales pour faire avancer le projet de refonte de la réglementation portant sur la gestion de la main-d'œuvre et le régime d'apprentissage.	Le CFPIC tient cinq rencontres en 2007.

Commentaires

Pour assurer une réglementation répondant aux besoins actuels et futurs de l'industrie, un travail conjoint avec les associations patronales et syndicales est mené depuis une dizaine d'années pour réviser le régime de gestion de la main-d'œuvre ainsi que celui portant sur l'apprentissage.

Au cours de 2007, il y a cinq rencontres de travail avec les membres du CFPIC, dont deux séances de deux journées successives. Lors de ces séances, un document colligeant les points de convergence et de divergence des parties est discuté. Ces rencontres de travail s'avèrent productives et il semble probable que les travaux se concluront en 2008.

3. ASSURER LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'AVANTAGES SOCIAUX DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Un volet majeur du programme de protection des travailleurs repose sur un régime d'avantages sociaux complet et, dans bien des cas, innovateur. Dans une industrie où la majorité des entreprises compte moins de cinq salariés et que ces derniers doivent se déplacer d'un chantier à un autre, changer d'employeur et de région pour se rendre sur les lieux où doit se réaliser le projet de construction, les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction constituent un filet social important pour la main-d'œuvre et leur famille.

La mutualisation de ces régimes privés, entièrement financés par les employeurs et par les personnes exerçant une occupation ou un métier, existe depuis 1963 et totalise des milliards de dollars. Les régimes ont une portée universelle permettant aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Leur solvabilité de même que leur pérennité sont capitales pour les centaines de milliers de personnes qui en sont les bénéficiaires.

Si les bénéfices sont convenus dans le cadre de la négociation des conventions collectives, le développement des régimes et des programmes afférents est réalisé en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales; leur administration est confiée à la CCQ.

Objectif stratégique

3.1 SOUTENIR ET ORIENTER LES MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES CONTRIBUANT AU CONTRÔLE DES COÛTS DES RÉGIMES D'ASSURANCE

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Évolution des coûts liés à la prestation de services de santé	Introduire un processus de planification et de suivi budgétaire annuel pour les frais médicaux, frais d'experts et frais administratifs des régimes d'assurance.	Exercice complété.
Réalisation d'un plan de communication	Compléter les actions prévues dans le plan de communication 2006-2007.	Projet reporté en 2008.

Commentaires

Comme tout autre assureur, la CCQ demeure vigilante pour maintenir la solvabilité des régimes d'assurance de l'industrie de la construction et pour réduire la pression exercée par la croissance des coûts des médicaments.

Au cours de 2007, la CCQ met en place un processus de récupération systématique des paiements d'assurance maladie versés aux assurés bénéficiaires de la CSST ainsi qu'aux ex-conjoints des assurés. Cet exercice est réalisé pour certains cas de récupération; des ressources sont désignées pour le traitement et le suivi de ce type de dossier. En l'absence d'outils adéquats pour traiter ces cas, leur nombre demeure inférieur au potentiel total de récupération estimé. La CCQ prend par conséquent la décision de déterminer l'ensemble des paramètres et des besoins requis avant de systématiser ce processus. Il est à noter cependant qu'en 2007 sur un montant total de 102 926 $, un montant de 36 343 $ est récupéré. Des démarches sont prises pour récupérer les montants non remis. Dans certains cas, il est possible que des recours judiciaires soient intentés.

Pour assurer un contrôle des coûts et éviter les abus, la mise en place d'un suivi systématique des habitudes de consommation est évaluée en 2007. Comme de nouvelles dispositions du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* ajoutent en juillet 2007 des limites pour la plupart des bénéfices remboursables, le projet ne sera pas réalisé compte tenu du fait que les risques d'abus sont plus difficiles.

Objectif stratégique

3.2 RECOMMANDER DES POLITIQUES DE PLACEMENT DES FONDS ADAPTÉES AU NIVEAU DE RISQUE ACCEPTABLE PAR L'INDUSTRIE

Indicateur	Résultat visé	Résultat obtenu
Niveau de risque des placements relatifs au régime de retraite de la construction	Évaluation et suivi du niveau de risque imposé par la Caisse de dépôt et placement du Québec par ses stratégies d'investissement.	Exercice en cours à la fin de 2007.

Commentaires

La CCQ est l'administrateur du régime de retraite des employés de l'industrie de la construction et la gestion de ces fonds est confiée à la Caisse de dépôt et placement du Québec. C'est la CCQ qui détermine la politique de placement de ces fonds, laquelle est recommandée par un comité paritaire qu'elle a créé depuis une dizaine d'années. Le régime de retraite de l'industrie est le 4e fonds en importance de la Caisse de placement et dépôt du Québec, avec plus de 11 milliards de dollars.

Cette dernière évalue régulièrement le niveau de risques de ses politiques et le diffuse à ses déposants. À la fin de 2007, la CDPQ procède à une analyse spécifique pour le régime de retraite de la construction.

Objectif stratégique

3.3 FAIRE RECONNAÎTRE À LA RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC LES PARTICULARITÉS DU RÉGIME DE L'INDUSTRIE

En 1998, le gouvernement adopte un décret visant à soustraire le Régime supplémentaire des rentes des employés de l'industrie de la construction à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* à laquelle le régime est assujetti, de même qu'à lui imposer des normes mieux adaptées à ses particularités.

En 2007, le régime demeure toutefois toujours soumis à une période d'amortissement du déficit de solvabilité de cinq ans au lieu de 15 ans, comme le demande le Conseil d'administration. C'est la raison pour laquelle la CCQ poursuit ses démarches auprès de la Régie des rentes du Québec afin d'amener celle-ci à modifier ses règles; elle en informe régulièrement le Comité mixte, le Comité sur les avantages sociaux et le Conseil d'administration.

Par ailleurs, bien que la CCQ se soit engagée à informer les parties des impacts de toute décision de la Régie des rentes du Québec sur le régime de retraite de la construction, aucune décision pouvant avoir des effets sur ce dernier n'est rendue par cet organisme en 2007.

Objectif stratégique

3.4 ASSURER UN SUIVI CONSTANT ET RIGOUREUX DE LA SOLVABILITÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE ET DE RETRAITE

Indicateur	Résultat visé	Résultat obtenu
Cas potentiellement non conformes de réclamation d'assurance maladie	Instauration d'un mécanisme de contrôle auprès des pharmaciens dans le cadre des transactions informatisées.	Analyse plus complexe que prévue; elle se poursuivra en 2008.

Commentaires

Depuis 1988, les assurés du régime d'assurance de l'industrie, Médic Construction, disposent d'un service de paiement direct de leurs réclamations de médicaments chez le pharmacien et le dentiste. En 2007, la CCQ prévoit l'instauration d'un mécanisme de contrôle auprès des pharmaciens pour les transactions informatisées. Des démarches visant à produire des listes d'exception afin d'analyser le comportement des pharmaciens en fonction de certains paramètres sont amorcées. L'analyse de ces résultats s'avère plus complexe que prévu et la détermination de cas potentiellement non conformes plus complexe qu'estimée. L'analyse se poursuivra au début de 2008 pour une implantation prévue au 3e trimestre.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

4. FAVORISER LA COMPRÉHENSION DU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AINSI QUE SON RAYONNEMENT

Jugée comme étant fortement réglementée, l'industrie de la construction est l'objet de mythes de toutes sortes, de légendes urbaines et de pressions exercées par différents groupes de revendication pour déréglementer en tout ou en partie ce secteur d'activité. Par ailleurs, la réglementation en général et la législation visant l'industrie en particulier ont généralement mauvaise presse et sont reconnues comme un frein à la compétitivité et à la croissance économique. Pourtant, depuis le début de la décennie, la construction a été un secteur moteur à la création d'emplois au Québec et a accueilli entre 12 000 et 15 000 nouveaux travailleurs chaque année.

D'une part, parce qu'on la connaît mal ou peu et, d'autre part, parce que plusieurs ignorent les bénéfices qui découlent du cadre actuel de l'industrie, non seulement pour ce secteur mais aussi pour l'ensemble de la société québécoise, plusieurs mesures sont mises en place depuis six ans pour mieux faire connaître ce secteur et en changer les perceptions.

Objectif stratégique

4.1 AMÉLIORER LA NOTORIÉTÉ DE L'INDUSTRIE ET DE SON CADRE LÉGISLATIF

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Programme de notoriété de l'industrie visant à briser les préjugés autour de cinq axes spécifiques : économie, relève et formation, femmes, qualité et compétence, travail au noir	Réalisation du plan de communication pour l'année 2007.	Les actions de communication prévues sont réalisées en 2007.
Évolution de la notoriété de l'industrie depuis 2001	Réalisation d'un sondage avant la fin de l'année pour mesurer l'évolution relative aux perceptions sur l'industrie, les travailleurs et les employeurs.	Exercice amorcé en fin d'année mais non complété.

Commentaires

Le plan de communication prévu pour 2007 relativement au programme de notoriété de l'industrie de la construction, *Fiers de bâtir ensemble*, est réalisé. Ce programme a été mis en place en 2002 avec l'ensemble des partenaires patronaux et syndicaux siégeant à la CCQ afin de changer les perceptions sur l'industrie, sa main-d'œuvre et ses entreprises. Les actions de communication retenues privilégient des mesures ciblées sur le terrain, de même que la diffusion de publicités et le recours aux relations publiques.

Afin de mesurer l'efficacité des actions de communication menées depuis 2002, la CCQ souhaite reprendre le sondage réalisé en 2001 afin d'évaluer l'évolution des perceptions relatives à l'industrie auprès du grand public, des employeurs et des travailleurs de construction. Le projet de sondage est amorcé à la fin de 2007, mais il sera complété en janvier 2008.

En 2007, il est convenu que des efforts particuliers doivent être consentis dans la région de l'Outaouais pour changer l'image de l'industrie et recruter de nouveaux talents, compte tenu de la croissance économique de l'industrie au cours des prochaines années.

À la fin d'octobre, le gouvernement du Québec annonce, conjointement avec la CCQ, la mise en place d'un projet pilote comptant 26 mesures pour soutenir le recrutement de la main-d'œuvre. Ce projet pilote est confié à l'organisme. La tenue d'une campagne de promotion à compter de 2008 fait partie des mesures annoncées. Trois séances publiques sont réalisées dans la région à l'automne pour faire connaître les nouvelles mesures. Une rencontre avec des représentants de la région est tenue en décembre 2007 en vue de déterminer, avec eux, les grandes lignes d'une campagne de promotion visant à améliorer l'image de l'industrie québécoise et de ses gens, de façon à attirer la relève. Un compte rendu de ces discussions et des grandes lignes d'un plan de communication est soumis à la Table de concertation-Communications dans les jours suivants. Un projet sera déposé aux deux instances au début de 2008.

Afin de favoriser les occasions d'échanges entre les partenaires du milieu de la construction, la CCQ privilégie notamment une participation aux activités de ses partenaires dans chaque région. C'est ainsi que, pour l'année 2007, six directions régionales organisent ou participent à au moins un événement réunissant les divers partenaires du milieu de la construction.

Enfin, des échanges d'information ont lieu durant l'année avec les représentants du secteur minier afin d'expliquer la Loi R-20 et ses différentes dispositions, de même que l'approche préconisée par la CCQ pour assurer son application tout en étant à l'écoute des préoccupations et du contexte des personnes visées. Ces échanges ont permis de jeter les bases de règlements à l'amiable concernant des litiges et d'améliorer la communication entre les parties.

Objectif stratégique

4.2 INFORMER LE GOUVERNEMENT DES IMPACTS DE SES ORIENTATIONS ET DE SES DÉCISIONS SUR L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET ASSURER UN SUIVI ADÉQUAT AUX DEMANDES FORMELLES

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Application des nouvelles dispositions législatives découlant de la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (communément appelée la loi 135).	Mise en place de la structure et des encadrements complétée et traitement des plaintes qui en découlent. Bilan des mesures prévues.	Exercice complété. Exercice complété.
Plan stratégique d'intégration des Autochtones dans l'industrie de la construction	Présentation d'un plan stratégique au Conseil d'administration en 2007.	Un nouveau plan triennal est prévu pour 2007-2010.

Commentaires

Le 13 décembre 2005, la CCQ se voit confier de nouvelles responsabilités en vertu du projet de loi 135. Ainsi, elle est maintenant chargée du traitement des plaintes relatives, entre autres, au maraudage interdit, aux fonctions de délégué, à la grève, au lockout et au ralentissement de travail.

En vertu de l'application des nouvelles dispositions législatives, la CCQ recrute un coordonnateur-enquêteur. Ce dernier assure la coordination de la mise en œuvre et de la réalisation des enquêtes. À la suite des orientations du processus d'enquête proposées par un comité aviseur, le coordonnateur-enquêteur mène l'enquête de façon à déterminer s'il y a infraction potentielle à la Loi R-20 ou aux règlements qui en découlent et, le cas échéant, renvoie le dossier au ministère de la Justice. Le coordonnateur-enquêteur est également chargé d'assurer le suivi auprès des plaignants.

Puisque les nouvelles dispositions et les nouveaux recours visent également à enrayer la discrimination et l'intimidation dans l'industrie de la construction, la CCQ entretient une relation étroite avec la Commission des relations du travail (CRT). Les deux organismes ont convenu de suivre conjointement les premiers dossiers de plaintes et d'établir un protocole d'échange de renseignements. La CRT transmet donc périodiquement à la CCQ des renseignements relatifs à la situation des plaintes, et ce, tout en assurant l'anonymat des plaignants. La CCQ diffuse également à l'attention de ses partenaires des encadrements relatifs aux nouvelles modalités.

En ce qui concerne les dispositions relatives aux plaintes et aux délégués de chantier, la CCQ tient des rencontres avec les partenaires de l'industrie afin de les informer du rôle de la CCQ dans le traitement des plaintes, des modalités fixées et des enjeux qui en découlent. La CCQ souhaite ainsi assurer une compréhension adéquate des processus relatifs aux délégués de chantier.

Depuis décembre 2005, 75 plaintes ont été acheminées à la CCQ en vertu de l'article 121 de la loi R-20, parmi lesquelles 76 % signalaient une infraction relative au maraudage interdit et dénonçaient une quelconque forme de sollicitation ou de publicité contraire à la loi. Les autres plaintes visaient des situations d'intimidation ou de discrimination, des arrêts ou des ralentissements de travail illégaux, l'absence de représentation par une association à l'égard d'un salarié ainsi que des modalités d'élection d'un délégué de chantier.

Un bilan des nouvelles mesures est présenté en 2007 aux diverses associations patronales ainsi qu'aux principaux employeurs industriels. Lors de ces rencontres, le bilan des modifications concernant le traitement des plaintes, la déclaration de délégué de chantier, ainsi que les mesures qui en découlent sont exposés. Ces rencontres sont une occasion pour la CCQ de solliciter la collaboration des associations patronales et des employeurs afin d'assurer le respect des nouvelles dispositions. Mentionnons qu'un bilan portant sur le traitement des plaintes est produit périodiquement et transmis au ministère du Travail.

La CCQ s'est engagée à conclure des ententes avec de grands donneurs d'ouvrage publics afin d'être informée rapidement de la conclusion d'ententes prévoyant des emplois pour les Autochtones sur les chantiers de construction. En 2007, les grands donneurs d'ouvrage publics que sont Hydro-Québec, le ministère des Transports et le Secrétariat aux affaires autochtones sont rencontrés en ce sens.

En 2006, à la demande du ministre du Travail, la CCQ avait organisé le Forum sur la productivité et l'emploi. Cet événement réunissant quelque 400 participants et décideurs appartenant aux différents groupes de la chaîne logistique d'un projet de construction : donneurs d'ouvrage, professionnels tels qu'architectes et ingénieurs, milieu associatif, entrepreneurs ainsi que leurs représentants, de même qu'associations syndicales. Les deux journées ont permis aux participants de prendre connaissance des différents leviers propices à la productivité, de partager certains constats et de proposer différentes pistes de solutions relatives à la main-d'œuvre, à la planification et à la gestion des travaux, ainsi qu'à l'innovation. Au cours de 2007, la CCQ informe le gouvernement du plan d'action de suivi de ce forum ainsi que des actions réalisées. Considérant qu'il est peu opportun de disposer d'un suivi en 2007, la CCQ reporte l'exercice à 2008 afin de dresser le bilan des actions réalisées par l'ensemble des acteurs au cours des deux années suivant le forum et de mettre l'accent sur un événement visant l'innovation et le réseautage des différents intervenants concernés.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

5. VISER UN NIVEAU ÉLEVÉ DE QUALITÉ ET D'EFFICACITÉ DANS LA PRESTATION DES SERVICES

La CCQ est une organisation offrant des services intégrés sous une seule structure de service à la clientèle. Elle gère ses services à la clientèle de façon à minimiser le nombre d'intervenants ou de démarches requis pour l'obtention d'un service, tout en essayant de garantir une qualité de réponse élevée.

Les attentes de service de ses clientèles et de ses partenaires, la recherche d'efficience et d'efficacité de son organisation ainsi que les attentes gouvernementales sont au cœur même de mesures mises en place par la CCQ au cours des dernières années.

La CCQ est engagée dans une démarche soutenue d'amélioration de ses services et de satisfaction de ses clients depuis plusieurs années. Tout en assurant une vigie constante sur les bonnes pratiques à privilégier et les nouvelles technologies pouvant permettre d'ajouter à l'accessibilité et à la qualité des services à rendre, la CCQ mise sur la formation de ses ressources, l'allégement administratif et la simplification de ses processus d'affaires, l'utilisation des nouvelles technologies, ainsi que sur une culture d'organisation axée sur le client et la mesure.

Objectif stratégique

5.1 MISER SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR LA PRESTATION DES SERVICES ACTUELS ET DES SERVICES FUTURS

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Création de nouveaux services en ligne pour la clientèle de la CCQ	Réalisation des projets prévus.	Près de la moitié des projets planifiés en développement en 2007. Sur les sept services en ligne prévus, seulement trois ont été réalisés et quatre ne sont pas commencés.
Implantation du projet d'inspection de chantier informatisée (ICI)	Réalisation de la phase 2.	En développement à la fin de 2007.

Commentaires

Depuis le début de la décennie, la CCQ privilégie le développement et l'offre de services en ligne à ses clientèles afin de réduire le fardeau administratif des entreprises de construction ainsi que d'améliorer l'accès et la qualité de ses services.

Quelques projets de nouveaux services en ligne sont en développement en 2007. Le projet d'identification de chantier est en phase de développement à la fin de l'année. Il permettra aux employeurs de fournir les renseignements relatifs à un nouveau chantier pour soutenir la CCQ dans sa collecte de données, d'ajouter à l'efficacité de ses interventions sur les chantiers et de réduire la démarche administrative pour les employeurs. Il devrait être prêt en 2008.

Par ailleurs, le projet d'état de compte de l'employeur se poursuit en 2007; la consultation en ligne de ce service est reportée puisqu'elle devra être réalisée à la suite du développement du système de compte unique d'employeur, de l'intégration de la cotisation annuelle de base de l'AECQ et de l'avis de cotisation à ce système.

Au regard des services en ligne destinés à d'autres clientèles, les efforts portent en 2007 sur la poursuite du développement de la gestion des comptes bancaires et l'accès aux bordereaux des cotisations patronales et syndicales. Une étude d'opportunité débute en 2007 concernant le système de réclamations d'assurance. L'effet anticipé de ce projet sur les déboursés éventuels de réclamations d'assurance explique la révision d'un projet de développement d'un service de dépôt direct dans les comptes bancaires des travailleurs pour leurs réclamations d'assurance.

Pour ajouter à l'efficacité des interventions sur les chantiers de construction, les inspecteurs de chantier de la CCQ sont actuellement équipés d'un outil technologique portable leur permettant d'accéder, où qu'ils soient, à des renseignements portant sur la main-d'œuvre et sur les employeurs de l'industrie, de même que sur les contrats et les chantiers de leur région respective. Ces données sont mises à jour sur une base quotidienne. Ainsi, cet outil permet d'augmenter le niveau de détection des situations problématiques, comme la non-déclaration des heures, d'agir plus rapidement face à des situations de non-conformité et d'ajouter à l'effet dissuasif recherché sur les contrevenants. Les développements de cet outil informatisé sont amorcés en 2007 et plusieurs améliorations sont apportées relativement au système de télécommunication, rendant ainsi le réseau accessible à travers le Québec. Le dernier livrable de ce projet est en voie de réalisation à la fin de 2007; il permettra aux inspecteurs de rédiger leurs rapports directement sur cet outil et d'alimenter en temps réel les bases de données des systèmes informatiques en plus d'améliorer la gestion de l'information.

Objectif stratégique

5.2 ACCROÎTRE DE FAÇON SUBSTANTIELLE LE NOMBRE D'UTILISATEURS DES SERVICES EN LIGNE

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Niveau d'adhésion aux services en ligne	Augmentation de 10 % des employeurs abonnés et de 10 % des travailleurs abonnés au 31 décembre 2007 comparativement au 31 décembre 2006.	Résultats atteints avec 14,82 % pour les employeurs et 9,58 % pour les travailleurs.
Niveau d'utilisation des services en ligne transactionnels	25 % des inscriptions aux activités de perfectionnement se font en ligne.	Résultat non atteint avec 22,1 %.
	35 % des demandes de lettres d'état de situation sont remplies en ligne.	Résultat atteint avec 36 %.
	45 % du volume total des embauches et des mises à pied est effectué en ligne.	Résultat atteint avec 45,2 %
	20 % des rapports mensuels sont réalisés en ligne.	Résultat atteint avec 21,5 %
	25 % des heures travaillées rapportées aux rapports mensuels sont déclarées en ligne.	Résultat atteint avec 24,3 %.
	70 % des rapports mensuels transmis en ligne sont acquittés électroniquement.	Résultat non atteint avec 63,9 %.
Niveau d'adhésion des employeurs (grandes entreprises) au service de transmission de rapport mensuel en ligne	15 nouveaux employeurs en 2007.	En raison de changements au processus de travail, un seul employeur s'ajoute en 2007.
Réalisation d'un plan de promotion	Adoption d'un nouveau plan de promotion à la fin de 2007	Projet en discussion en 2007 et reporté en 2008.

Commentaires

Tant en matière d'adhésion que d'utilisation des services en ligne, la croissance se poursuit en 2007, tant du côté des employeurs que des travailleurs.

Tableau 3

Abonnés aux services en ligne – Employeurs et salariés

	Employeurs	Taux de croissance	Salariés	Taux de croissance
2007	10 621	14,82 %	35 801	9,58 %

En ce qui concerne le rapport mensuel, on constate à la fin de l'année de 2007 que de plus en plus d'employeurs optent pour un rapport mensuel sans papier. En effet, 42 % des employeurs effectuent cette formalité soit en ligne, soit par téléphone, comparativement à 36,8 % en 2006. Des efforts devront cependant être consentis pour que ces utilisateurs privilégient le paiement électronique plutôt que la transmission d'un chèque par la poste pour acquitter leurs frais. En effet, bien que l'on enregistre une hausse de 45,3 % comparativement à 2006, 63,9 % des rapports mensuels transmis électroniquement sont acquittés électroniquement en 2007; l'année précédente, ce niveau était de près de 61 %.

Sur un volume total de quelque 62 300 demandes de lettres d'état de situation formulées en 2007, on constate que plus du tiers est effectué en ligne. Il s'agit par conséquent d'une augmentation de 28,5 % de ce service comparativement à l'année précédente. Le nombre d'employeurs utilisateurs de ce service est aussi en nette croissance.

Tableau 4

Taux de pénétration des principaux services transactionnels comparativement au volume total des transactions effectuées

	2007	2006	2005
Demande d'embauche et de mise à pied	**45,2 %**	36,5 %	36,4 %
Lettre d'état de situation	**36,0 %**	28,1 %	17,5 %
Rapport mensuel (en ligne et par téléphone)	**42,0 %**	36,8 %	30,6 %
Inscription aux activités de perfectionnement	**22,1 %**	21,0 %	14,2 %

Considérant sa volonté de demeurer un chef de file dans l'utilisation des technologies au profit de sa clientèle, la CCQ révise le mandat du Groupe de coordination Internet (GCI), créé en 2000, pour l'élargir à l'ensemble des plateformes technologiques. Responsable d'agir comme levier d'amélioration et d'innovation en la matière, ce groupe de travail multisectoriel réalise en 2007 un diagnostic de nature ergonomique de la cohérence fonctionnelle et graphique ainsi que des inefficiences dans les processus d'affaires des services en ligne transactionnels offerts par la CCQ. L'objectif visé est d'améliorer la facilité d'emploi de l'interface en y appliquant des pratiques d'affaires modernes et adaptées au monde d'Internet. Par la suite, le GCI compte réaliser en 2008 une analyse stratégique visant la refonte des services en ligne, ainsi qu'une étude sur le profil et les comportements de ses abonnés. Tenant compte des conclusions qui seront formulées, il proposera l'an prochain un nouveau plan de promotion pour susciter l'adhésion, augmenter l'utilisation des services et fidéliser la clientèle afin de contribuer à la réduction des coûts administratifs des entreprises et d'augmenter l'accessibilité à ses services.

Objectif stratégique

5.3 ASSURER L'ADÉQUATION ENTRE LES PROFILS DE COMPÉTENCE RELIÉS AUX SERVICES À RENDRE ET LES PROFILS DE COMPÉTENCE DÉTENUS PAR LE PERSONNEL

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Détermination des éléments critiques de chacun des postes afin d'ajuster les outils de sélection du personnel à ces derniers	Compléter l'exercice débuté en 2006	Éléments critiques de 22 classifications sur 80 complétés en 2007.
Évaluation de la contribution du personnel régional à l'atteinte des objectifs en misant sur les compétences à développer	Finaliser le profil des compétences recherchées pour les gestionnaires régionaux ainsi que les formations devant soutenir le développement de ces compétences, et ce, tant sur les plans du parcours obligatoire que du parcours individualisé.	Profil des compétences de la direction des bureaux régionaux complété. La mise en œuvre des plans individuels sera réalisée en 2008.
Besoins de développement des ressources régionales	100 % des besoins reconnus sont satisfaits en 2007.	Exercice d'identification des besoins terminé.

Commentaires

La CCQ souhaite poursuivre, dans un cycle continu, la détermination des besoins de développement des compétences des ressources régionales et y répondre durant l'année. L'exercice de reconnaissance des besoins est complété en 2007; sa réalisation se répartit sur une période de trois ans.

En 2007, la CCQ vise l'implantation d'une méthodologie de travail visant la détermination et le développement du potentiel de relève dans l'organisation. Ainsi, le profil de formation de tout le personnel syndiqué est complété durant l'année. La base de données servant à déterminer les postes syndiqués à risque reste à compléter.

Objectif stratégique

5.4 RÉALISER L'IMPLANTATION DU PLAN MAÎTRE DE DÉPLOIEMENT DE LA VISION DE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Engagements de la Déclaration de service à la clientèle	Actualisation des engagements et assurer le respect de la Déclaration.	21 engagements pris au regard des clientèles de la construction se traduisent en 23 cibles internes à atteindre. De ces cibles, 13 sont réalisées et trois le sont partiellement. Deux sont non disponibles.
Évaluation de la satisfaction des services	Analyse et diffusion des résultats du sondage réalisé en 2006.	Analyse et diffusion réalisées.
Tenue d'une activité annuelle pour favoriser la mobilisation du personnel au regard de l'amélioration des services	Réalisation d'une activité.	Les résultats de l'enquête sur la satisfaction des services font l'objet d'activités de communication durant l'année (principalement par des articles sur intranet).

Commentaires

En 2007, un engagement est ajouté à la Déclaration de service à la clientèle pour l'offre d'un service visant la reconnaissance des heures et l'expérience de travail aux personnes exerçant hors Québec ou hors construction, qui souhaitent être admissibles à l'examen de qualification provinciale et être reconnues comme compagnon dans leur métier. Un engagement est également retranché comparativement à l'année précédente, soit celui relatif à la passation de l'examen de qualification. En effet, les travailleurs admissibles ayant le libre choix de décider de faire l'examen à une période ultérieure, le contrôle du résultat de cet engagement est rendu difficile.

Deux des sept engagements aux services offerts au téléphone, au comptoir et par courriel sont atteints en 2007. Les cibles relatives au temps d'attente au téléphone et au délai pour retourner les messages laissés dans les boîtes vocales ne peuvent être atteintes en raison de nombreux mouvements de personnel et du temps nécessaire pour permettre aux nouveaux employés d'intégrer l'ensemble des connaissances requises.

À l'automne 2006, la CCQ réalise une enquête auprès de ses clients afin d'évaluer leur degré de satisfaction et la qualité perçue en matière de prestation de services sous dix dimensions distinctes. L'enquête vise également à améliorer leur connaissance des éléments ou des aspects du service qui ont le plus d'importance. Ces résultats sont transmis au début de l'année 2007 au Conseil d'administration, auprès des partenaires de la CCQ et de ses clients, de même qu'auprès de son personnel.

Soucieuse de recueillir les commentaires de ses employés relativement à des améliorations de service, la CCQ profite de la diffusion des résultats de ce sondage pour les inviter à émettre leurs suggestions; celles-ci sont prises en compte par les directions responsables.

Dans une volonté d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services offerts, un sondage est lancé en décembre pour mesurer le niveau de satisfaction des nouveaux employeurs de l'industrie au regard des mesures mises en place pour faciliter leurs démarches et les aider à remplir leurs obligations. Les résultats seront disponibles en 2008.

Toujours dans la perspective d'améliorer l'accessibilité à ses services, un projet, mis en place en 2006 et visant à offrir des séances de services itinérants dans chacune des régions du Québec, dans les endroits éloignés de ses bureaux régionaux et d'information, est évalué en 2007. Cette initiative permet aux employeurs, aux salariés et aux clientèles intéressées par l'industrie de la construction de rencontrer un préposé et de leur éviter des déplacements importants et des frais associés. Des séances d'examen de qualification et des séances d'information destinées aux employeurs sont également réalisées. Forte de cette expérience de sept mois, la CCQ dresse le bilan de ce projet et ajuste son offre de service. Ainsi, la CCQ reconduit son projet en 2007 dans la majorité des points de service visités en 2006 et en déplace certains vers des régions où le potentiel de demandes est plus élevé. Ainsi, 111 séances de service itinérant sont réalisées en 2007 dans 19 municipalités et sur les chantiers de Péribonka, de la Chute-Allard et des Rapides-des-Cœurs. Près de 600 personnes sont rencontrées.

Afin d'assurer une coordination des sondages menés régulièrement auprès des employeurs et des travailleurs par différentes directions de la CCQ, une directive sur leur réalisation est élaborée en 2007.

Enfin, afin d'introduire de nouvelles mesures de qualité pour des activités principales de l'organisation, deux contrôles de qualité sont introduits dans le but d'assurer la conformité du traitement des réclamations médicales et dentaires. Une analyse portant sur la qualité des réponses transmises par courriel est également réalisée en 2007.

Objectif stratégique

5.5 ASSURER L'EFFICACITÉ ET L'EFFICIENCE DES SERVICES OFFERTS

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Réduction des risques de non-continuité des opérations	Mise en place du plan d'action découlant des besoins pour réduire les risques de non-continuité des opérations.	Projet reporté en 2008.
Plan de relève informatique	Entreprendre la réalisation du plan d'action.	Mise en place de la solution retenue amorcée en 2007.
Réalisation du plan d'action visant l'allégement administratif et réglementaire	Établissement d'un cadre devant guider les communications écrites de la CCQ et revoir 20 % des communications existantes en appliquant le nouveau cadre.	Le projet de cadre de référence pour les lettres et les formulaires fait l'objet de consultation en 2007 auprès des directions visées; il sert de référence aux nouveaux produits écrits en 2007.
Cadre de gestion intégrée des risques	Réalisation de la phase 2 – outil pour soutenir les gestionnaires.	Outil en cours de réalisation en 2007; il sera terminé en 2008. Il sera intégré à l'intranet.
Coût de revient des services de la CCQ	Application de la méthode aux principaux services.	Méthodologie d'évaluation en rodage et nécessitant un développement informatique non possible en 2007.

Commentaires

En 2007, le plan d'action du plan de relève informatique visant à réduire les risques de non-continuité des opérations est adopté par le Comité de direction. Les travaux menant à la mise en place de la solution retenue se poursuivent en 2007 et se termineront en 2009 comme prévu dans le calendrier de réalisation.

Une méthodologie d'évaluation du coût de revient des activités et des services offerts par la CCQ est réalisée en 2006 et est en cours de rodage en 2007. La mise en application de la méthode élaborée requiert un développement informatique important et ne peut être priorisé en 2007.

Au regard des régimes d'avantages sociaux, la CCQ entreprend en 2007 une étude d'opportunité visant la révision du système informatique supportant l'ensemble des activités liées au traitement des demandes et à la gestion des services du régime de retraite de l'industrie de la construction. L'étude est complétée en novembre. Une analyse des besoins et la recherche d'un nouvel outil de soutien aux activités d'assurance salaire est également effectuée durant l'année. Ce projet va s'échelonner jusqu'en 2009 par le remplacement éventuel du système de gestion informatisée des réclamations d'assurance salaire et probablement de l'assurance maladie.

En ce qui concerne ses activités d'inspection, la CCQ poursuit en 2007 la bonification d'outils permettant la mesure des résultats. Différentes applications du tableau de bord de gestion des activités d'inspection sont ainsi modifiées. Parmi elles, notons tout d'abord l'implantation d'une nouvelle version du module de licences restreintes qui contient dorénavant des données et des renseignements relatifs aux recours au commissaire de la construction, assurant ainsi le suivi adéquat de ces dossiers ainsi que la mesure des résultats. Mentionnons également que plusieurs indicateurs relatifs aux différents axes de la force d'intervention en matière d'inspection (gestion de l'information, interventions aux livres et aux chantiers) sont ajoutés au tableau de bord ce qui permet une évaluation précise et complète des résultats.

Par ailleurs, la CCQ et Revenu Québec procèdent durant l'année à la révision d'un projet d'entente concernant la collecte de renseignements relatifs au secteur de la construction et à une collaboration administrative entre les deux organisations, et ce, afin de contribuer à la lutte contre l'évasion fiscale dans ce secteur. Afin que leurs interventions réciproques soient plus efficaces, ce projet d'entente prévoit également la poursuite de leurs activités de formation. Ces activités sont établies en fonction de leurs besoins et reposent sur le partage de leurs expertises. L'entente doit se conclure au début de 2008.

Une étude d'opportunité et de faisabilité portant sur l'ensemble des technologies et des processus de travail disponibles pour un centre d'appels est réalisée en 2007, conjointement avec la firme Telus. L'objectif visé est de permettre l'identification et l'authentification de la clientèle par téléphone.

En 2007, la CCQ amorce un projet pilote visant la réalisation d'un diagnostic organisationnel pour mieux connaître les forces et les faiblesses de l'organisation. L'objectif visé est d'améliorer la performance organisationnelle. Au cours de l'année, plusieurs entrevues avec des gestionnaires permettent de définir leurs pratiques de gestion et leurs perceptions relatives au soutien de l'organisation dans leurs activités quotidiennes. À la suite des résultats concluants de ce projet pilote, le diagnostic se poursuivra en 2008 par des entrevues auprès des autres gestionnaires, par un sondage portant sur la mobilisation du personnel et par l'étalonnage des services offerts par les directions ressources concernant les saines pratiques dans leur champ respectif d'expertise.

DÉCLARATION DE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Soucieuse de répondre aux besoins de ses clientèles, la CCQ renouvelle sa Déclaration de service à la clientèle chaque année. Ainsi, pour une troisième année consécutive, 21 engagements sont pris envers les employeurs et les travailleurs de la construction (incluant les retraités).

La Déclaration de service à la clientèle est accessible sur le site Internet de la CCQ ainsi que sous forme imprimée. Tous les nouveaux employeurs et travailleurs sont informés des engagements pris à leur endroit. Enfin, tant ses clients que son personnel sont renseignés régulièrement du résultat de ses engagements.

Les résultats atteints

Les résultats des engagements de la CCQ pour sa Déclaration de service à la clientèle – 2007 vous sont présentés ci-dessous.

Comme le démontre le tableau 5, deux des sept engagements relatifs aux services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel atteignent leur cible en 2007. Celles relatives au temps d'attente au téléphone et au retour d'appels laissés dans les boîtes vocales ne peuvent être atteintes en raison de nombreux mouvements de personnel et du temps nécessaire à l'acquisition des connaissances par les nouveaux employés.

Tableau 5

Délai de réponse pour les services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel

SERVICES	ENGAGEMENT (DÉLAI MAXIMAL)	RÉSULTATS		
			2007	2006
PAR TÉLÉPHONE				
Ligne destinée aux salariés et au grand public				
Temps d'attente avant de parler à un préposé * excluant les appels entre midi et 13 heures	3 minutes Cible : 80 %	**Non réalisée.**	**55 %***	48 %*
Ligne destinée aux employeurs				
Temps d'attente avant de parler à un préposé * excluant les appels entre midi et 13 heures	1 minute Cible : 80 %	**Non réalisée.**	**53 %***	90 %*
Ligne destinée aux activités de perfectionnement				
Délai de réponse aux messages laissés dans la boîte vocale	2 jours ouvrables Cible : 90 %	**Non réalisée.**	**55 %**	82 %
EN PERSONNE				
Temps d'attente pour rencontrer un préposé	20 minutes Cible : 80 %	**Réalisée.**	**85 %**	88 %
PAR COURRIEL				
Délai de réponse Employeurs et associations patronales et syndicales	1 jour ouvrable Cible : 90 %	**Réalisée.**	**91 %**	98 %
Salariés	2 jours ouvrables Cible : 90 %	**Partiellement réalisée.**	**87 %**	98 %
Public	3 jours ouvrables Cible : 90 %	**Non réalisée.**	**83 %**	96 %

En ce qui a trait aux engagements relatifs au traitement des demandes, 11 engagements sont respectés, un engagement n'atteint pas la cible fixée, deux sont partiellement réalisés et deux ne sont pas disponibles.

Tableau 6

Délai de traitement d'une demande de service

SERVICES	ENGAGEMENT (DÉLAI MAXIMAL)	RÉSULTATS 2007		2006
Réclamation d'assurance médicale et dentaire (incluant les demandes incomplètes)	3 semaines Cible : 80 %	**Réalisée.**	**83 %**	64 %
Réclamation en assurance salaire (demandes initiales)	3 semaines Cible : 80 %	**Non réalisée.**	**62 %**	Non disponible*
Confirmation écrite du montant et de la date de paiement de la rente de retraite	4 semaines	**Non disponible***		
Délivrance initiale d'un certificat de compétence (délai pour rendre une décision)	3 jours ouvrables Cible : 90 %	**Partiellement réalisée.**	**91 %**	88 %
Délivrance d'une exemption en vertu d'une entente provinciale	Au plus tard le jour ouvrable suivant	**Non disponible***		
Délivrance d'une exemption formulée par un employeur	2 semaines Cible : 90 %	**Partiellement réalisée.**	**88 %**	91 %
Référence de main-d'œuvre	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	**Réalisée.**	**99 %**	99 %
Mouvement de main-d'œuvre (demandes d'embauche ou de mise à pied)	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	**Réalisée.**	**98 %**	99 %
Paiements des incitatifs financiers relatifs aux activités de perfectionnement (à compter de la confirmation de la présence au cours)	Cours à temps plein : 2 semaines Cible : 100 %	**Réalisée.**	**99 %**	99 %
	Cours à temps partiel : 3 semaines Cible : 100 %	**Réalisée.**	**99 %**	99 %
Remboursement des frais d'examen de qualification en soudage	2 semaines Cible : 90 %	**Réalisée.**	**100 %**	100 %

SERVICES	ENGAGEMENT (DÉLAI MAXIMAL)	RÉSULTATS		
		2007		2006
Admission à l'examen de qualification	4 semaines Cible : 90 %	**Réalisée.**	**98 %**	98 %
Résultats à l'examen de qualification de soudage	2 semaines Cible : 100 %	**Réalisée.**	**100 %**	100 %
Plainte de salaire	5 mois Cible : 80 %	**Partiellement réalisée.**	**76 %**	72 %
Plainte de chantier	Au plus tard le jour ouvrable suivant	**Réalisée.**	**89 %**	87 %
Lettre d'état de situation	3 jours ouvrables Cible : 90 %	**Réalisée.**	**96 %**	94 %

* En raison de la non-fiabilité des données colligées pour ces cibles ou de l'impossibilité de mettre en place les systèmes d'information adéquats pour mieux refléter les résultats, la CCQ a pris la décision de ne pas les publier.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Depuis septembre 2005, le Responsable du traitement des plaintes et de l'amélioration du service à la clientèle assure le traitement et le suivi des plaintes de service de la CCQ.

Dans sa Déclaration de service à la clientèle, la CCQ s'engage à accuser réception d'une plainte de service dans les trois jours ouvrables suivant sa réception. Si une réponse écrite est nécessaire, le client est assuré de la recevoir dans les deux semaines suivant sa réception.

En 2007, 87 % des clients reçoivent un accusé de réception dans les délais prévus. En ce qui concerne le délai total de traitement, les clients voient leur dossier traité en deux semaines dans 75 % des cas.

En 2007, la CCQ reçoit 127 plaintes de service. Au regard de ces plaintes, 132 motifs d'insatisfaction sont exprimés par la clientèle comparativement à 168 en 2006, soit une baisse de 21 %. Le tableau qui suit présente les motifs d'insatisfaction de la clientèle.

Tableau 7

Motifs d'insatisfaction – Année 2007

CATÉGORIE	MOTIF	TOTAL	%
Plaintes de service			
Accessibilité	Comptoir de service	3	1,6 %
	Téléphonique (attente/accessibilité)	6	3,2 %
	Technologique	3	1,6 %
Information	Écrite (erronée ou incomplète)	5	2,6 %
	Verbale (erronée ou incomplète)	35	18,2 %
	Technologique (erronée ou incomplète)	3	1,6 %
Renseignements personnels	Protection ou utilisation	2	1,0 %
Personnel	Comportement, politesse ou courtoisie	9	4,7 %
Service	Délais de traitement	11	5,7 %
	Pratique opérationnelle	50	26,0 %
	Erreur administrative	3	1,6 %
	Perte de documents	2	1,0 %
SOUS-TOTAL		**132**	**68,8 %**
Autres interventions de la clientèle			
Commentaires, suggestions ou remerciements		16	8,3 %
Réglementation ou tarification		44	22,9 %
TOTAL		**192**	**100,0 %**

ALLÉGEMENT ADMINISTRATIF ET RÉGLEMENTAIRE

Depuis 2001, la CCQ a fait de l'allégement administratif une priorité. Les mesures mises de l'avant visent une amélioration constante de l'offre de services en plus de s'inscrire dans un axe visant à contribuer à la lutte contre les heures non déclarées. À fin de 2005, les coûts administratifs pour les obligations principales que constituent le rapport mensuel, la lettre d'état de situation et les avis d'embauche et de mise à pied étaient de 20,2 % inférieurs à ceux de 2002.

En 2005, le gouvernement exige un nouvel effort global de réduction de 20 % du coût des formalités administratives pour le 31 décembre 2010, comparativement à celui évalué au 31 décembre 2005.

L'évaluation du coût des formalités administratives imposées aux employeurs indique une nouvelle diminution de 10 % entre le 31 décembre 2005 et le 31 décembre 2007. Ces résultats permettent de bien positionner la CCQ vers l'atteinte de la nouvelle cible fixée, dont le succès repose largement sur une utilisation accrue des services en ligne, ainsi que sur le paiement électronique pour acquitter les frais relatifs aux obligations à remplir de la part des employeurs.

Il faut préciser que cinq formalités spécifiques imposées aux employeurs sont prises en compte dans ce calcul : le rapport mensuel, l'avis des embauches et des mises à pied, l'enregistrement d'employeur, la lettre d'état de situation ainsi que la demande d'exemption.

PLAN D'ACTION IDENTIFIANT LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La CCQ souscrit à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., c. E-20.1) qui prévoit l'adoption, sur une base annuelle, d'un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et les mesures qui seront prises au cours de la prochaine année pour y remédier auprès des personnes aux prises avec un handicap lié à la mobilité, à la vision, à l'audition et aux capacités intellectuelles.

La clientèle visée spécifiquement par les mesures de ce plan d'action sont :

- les travailleurs et les employeurs de l'industrie de la construction;
- les citoyens qui recherchent des renseignements sur l'industrie ou sur nos services;
- le personnel de la Commission de la construction du Québec.

Au cours de l'année 2007, la CCQ met en place une série de mesures qui permettront d'améliorer l'accès de ses employés et celui de ses clients handicapés.

Au regard de son personnel, les mesures du plan d'action sont les suivantes :

- un module de formation portant sur l'accueil des personnes handicapées et sur les moyens pour faciliter la communication est dispensé à l'ensemble du personnel consacré à l'accueil; ce module fera dorénavant partie du plan d'intégration des nouvelles ressources;
- la directive sur l'utilisation des espaces de stationnement est modifiée pour permettre l'octroi, en priorité, d'un espace de stationnement à un employé qui, en raison d'un handicap physique permanent, utilise son automobile pour se rendre à son lieu de travail; la directive est en cours d'approbation;
- le plan d'évacuation est revu par l'ajout d'une procédure particulière d'évacuation des personnes ayant une incapacité motrice, visuelle, auditive ou intellectuelle; le plan est en cours d'approbation;
- de nombreux communiqués de sensibilisation sont diffusés à l'ensemble du personnel tout au long de l'année. La « Semaine québécoise des personnes handicapées » est une occasion privilégiée de rappeler à l'ensemble du personnel que des efforts doivent être consentis pour que nos concitoyens ayant des incapacités soient intégrés à la société québécoise en toute équité.

Au regard de sa clientèle, le plan d'action prévoit les mesures suivantes :

- des modifications sont apportées au bureau régional de l'Estrie pour permettre une entrée sans obstacle au bâtiment;
- un plan d'action est dressé afin de rendre accessible l'ensemble des bâtiments occupés par la CCQ;
- des hyperliens vers les organismes de soutien destinés aux personnes handicapées sont ajoutés sur le site Internet;
- une procédure particulière de service est élaborée afin qu'une personne, qui n'est pas un employé de la CCQ, soit accompagnée en tout temps lorsqu'elle doit se rendre dans des aires de travail non adaptées (ce qui atténue presque tous les obstacles que la personne handicapée pourrait rencontrer).

AUTRES RÉSPONSABILITÉS CONFIÉES À LA CCQ

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints au regard de politiques gouvernementales qu'elle est chargée d'appliquer, de même que de responsabilités qui lui sont confiées en vertu d'obligations imposées par d'autres réglementations.

Ces autres responsabilités sont :

- Application de la politique linguistique 72
- Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 72
- Certification des boutefeux 73
- Code d'éthique et de déontologie 73
- Développement durable 74
- Programme d'accès à l'égalité 74
- Programme d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction 75
- Protection des renseignements personnels 76
- Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes* 77

Application de la politique linguistique

C'est en 1999 que la CCQ adopte sa politique linguistique, laquelle vise à encadrer ses communications écrites et orales de façon à privilégier l'utilisation d'une langue simple et correcte. Chaque nouvel employé en est informé dès son arrivée en poste.

Des avis sont donnés au personnel concernant l'interprétation de la politique de la CCQ et la pertinence d'utiliser une autre langue que le français dans des communications écrites et verbales. La CCQ participe également en 2007 à la promotion de la « Francofête » auprès de son personnel.

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences et des expériences de travail dans des métiers et des occupations de l'industrie de la construction.

L'entente avec l'Ontario

Au cours de 2007, 420 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec. Ainsi, des exemptions de certificats de compétence sont délivrées à des résidents ontariens qui souhaitent exercer un titre occupationnel au Québec alors que les certificats d'enregistrement sont remis à des résidents ontariens qui détiennent un certificat de qualification ou une carte d'apprenti délivrés par le gouvernement ontarien pour l'un des métiers concernés par l'entente. Les certificats remis aux détenteurs d'une carte d'activité ou d'une carte de travaux spécialisés délivrés par le gouvernement ontarien ont été ajoutés à l'entente de 2006 comme certification reconnue entre les deux provinces.

Tableau 8

Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2007

Certificats de compétence délivrés ou renouvelés	15
Exemptions de certificat de compétence délivrées ou renouvelées	194
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	154
Certificats aux détenteurs d'une carte d'activité de métier	5
Certificats aux détenteurs d'une carte de travaux spécialisés	52
Total	**420**

L'entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre le Québec, Terre-Neuve et le Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction.

Au cours de 2007, 30 documents sont délivrés, permettant ainsi à la main-d'œuvre de Terre-Neuve d'exercer ses activités au Québec. Ce nombre comprend les exemptions à détenir un certificat de compétence pour exercer l'un des titres occupationnels au Québec, soit 22, et les huit certificats d'enregistrement remis à des travailleurs terre-neuviens détenant un certificat de qualification ou une carte d'apprenti délivré par le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador dans l'un des métiers concernés par l'entente.

Certification des boutefeux

À la suite d'une entente avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la CCQ se voit confier la gestion du processus de certification des boutefeux à partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, passent l'examen écrit auprès de la CCQ et obtiennent un certificat de boutefeu à la suite de la réussite de l'examen.

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de la délivrance des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'obtention et de renouvellement.

Au 31 décembre 2007, 558 personnes détiennent un certificat de boutefeu parmi lesquelles 400 disposent déjà d'un certificat de compétence.

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à la *Loi sur le ministère du conseil exécutif*, la CCQ s'est dotée d'un code d'éthique applicable aux administrateurs. Au cours de l'année 2007, aucune plainte n'est adressée à la CCQ au regard d'un manquement à l'éthique ou à la déontologie. Ce code vous est fourni en Annexe 3.

Développement durable

Année d'initiation et de formation aux principes et aux obligations de la *Loi sur le développement durable* (L.R.Q., c.D-8.1.1), 2007 n'en demeure pas moins marquée par les efforts de réflexion et de sensibilisation menés à l'interne et auprès des partenaires sur la question du développement durable.

En effet, le Conseil d'administration est sensibilisé en 2007 aux principes et aux obligations de la Loi. Une démarche d'élaboration du plan d'action de développement durable est proposée par la suite par la direction :

1. Informer le personnel de l'adhésion de la CCQ aux obligations qui découlent de la *Loi sur le développement durable* et du fait que la Direction générale coordonne le dossier;
2. Créer un comité de travail chargé de poser un diagnostic sur l'état actuel des actions entreprises à l'interne en matière de développement durable;
3. Obtenir un mandat du Comité de direction pour aborder le volet externe soit le déploiement des programmes de la CCQ;
4. Développer et publier un plan d'action relié à la Stratégie gouvernementale du développement durable;
5. Rendre compte annuellement des résultats de sa démarche dans le rapport de gestion.

Le mandat de définir les actions de la CCQ pour contribuer à l'atteinte des objectifs de la Stratégie gouvernementale est confié à la nouvelle Direction du développement stratégique et des projets spéciaux. Cette dernière propose la création d'un comité de travail.

Au cours de l'année, des membres de ce comité de travail assistent aux rencontres d'information et de formation sur la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale. Un représentant est également nommé au Comité interministériel sur le développement durable (CIDD) et assiste aux rencontres.

Parallèlement aux activités relatives à la mise en œuvre de la Loi, une étude des critères d'accréditation LEED est menée dans le cadre de la construction du nouveau siège social. Ce projet majeur est une occasion pour la CCQ d'être, pour l'industrie qu'elle dessert, un exemple en matière de développement durable.

Programme d'accès à l'égalité

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans des organismes publics et modifiant la *Charte des droits et libertés de la personne* a été adoptée par l'Assemblée nationale le 1er décembre 2000 et est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Elle oblige les organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des quatre groupes désignés soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, et les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes de langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

Le 23 mai 2007, le Conseil d'administration de la CCQ adopte le programme d'accès à l'égalité en emploi proposé, afin d'être en conformité avec la *Loi d'accès à l'égalité en emploi*.

La CCQ est consciente de la sous-représentation des membres des groupes visés au sein de ses effectifs et elle doit corriger cet état de fait en instaurant un programme d'accès à l'égalité en emploi correspondant aux obligations prévues par la loi.

Lorsque les circonstances le permettent, une fois sur deux, à compétence égale, une préférence sera accordée à l'une ou l'autre des catégories visées, et ce, jusqu'à ce que les objectifs soient atteints.

Pour les postes syndiqués, il est important que ces mesures tiennent compte de la convention collective en vigueur à la CCQ, entre autres, le principe de l'ancienneté pour les personnes actuellement employées.

Il y a actuellement sous-représentation dans les groupements d'emplois suivants :

- postes hors convention (cadres);
- postes d'inspecteurs;
- postes syndiqués de coordination/inspecteur et administration;
- postes administratifs/cléricaux/soutiens techniques (hors convention et syndiqués).

Programme d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction

En 1993, lors du Sommet sur l'industrie de la construction, une résolution unanime des parties patronales et syndicales est adoptée pour favoriser l'intégration des femmes dans la construction. En 1995, le projet de loi 46 crée l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières qui favoriseront l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction. C'est ainsi qu'un comité de travail sur l'accès des femmes dans l'industrie est mis en place en septembre 1995 par le Conseil d'administration de la CCQ. Son mandat est d'établir un diagnostic de la situation et de proposer un plan d'action. Le comité remet son rapport en mai 1996. Le rapport propose un programme dont l'objectif global est 2 000 femmes pour les années 2000, portant à 2 % la proportion de femmes chez les salariés de l'industrie, et ce, sur un échéancier de 10 ans. La mise en œuvre du plan de redressement s'est amorcée en 1997.

Au moment de la mise en œuvre de ce plan de redressement en 1997, le nombre de femmes était somme toute minime dans l'industrie de la construction : on en comptait 243, ce qui représentait seulement 0,3 % de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Alors qu'elles représentaient seulement 1 % des entrées en 1997, dix ans plus tard, on parle de 2,7 %. Au cours de cette période, un nombre substantiel de 2 965 femmes ont débuté une carrière dans l'industrie, dont 365 en 2007.

Tableau 9

Entrées de main-d'œuvre, 1997-2007

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	46	4 217	1,1 %
1998	102	5 895	1,7 %
1999	161	8 355	1,9 %
2000	180	8 972	2,0 %
2001	193	8 595	2,2 %
2002	287	12 064	2,4 %
2003	402	14 446	2,8 %
2004	434	15 731	2,8 %
2005	413	14 081	2,9 %
2006	382	11 857	3,2 %
2007	365	13 564	2,7 %
Total	**2 965**	**117 777**	**2,5 %**

Les femmes intègrent l'industrie le plus souvent à titre d'apprenties (72 % des entrées). Peu entrent à titre de compagnon : seulement 3 % des femmes entrent par cette voie alors que la proportion est de 10 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre. La proportion d'entrées à titre d'occupation est similaire aux hommes. Les nouvelles apprenties de cette période sont diplômées dans une proportion de 39 %, soit légèrement plus que l'ensemble de la main-d'œuvre, qui est diplômée à 37 %.

La composition de la main-d'œuvre ne pouvant être modifiée radicalement sur une courte période de temps, la proportion de femmes comparée à la main-d'œuvre totale demeure encore faible en 2007, soit 1,2 %.

Malgré l'accélération des entrées de femmes, seulement 1 646 femmes sont actives dans la construction en 2007, sur une population totale de 137 455. Ainsi, bien que la part des femmes ait quadruplé au cours des dix dernières années, leur nombre n'a pas encore atteint une masse significative. Cette situation est principalement due à leur taux de départ de l'industrie passablement plus élevé que celui des hommes.

Tableau 10

Main-d'œuvre active dans la construction selon le sexe, 1997-2007

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	243	85 189	0,29 %
1998	302	87 999	0,34 %
1999	412	94 113	0,44 %
2000	515	98 109	0,52 %
2001	627	99 981	0,63 %
2002	770	108 324	0,71 %
2003	1 031	118 727	0,87 %
2004	1 303	128 411	1,01 %
2005	1 481	133 395	1,11 %
2006	1 566	134 080	1,17 %
2007	1 646	137 455	1,20 %

Le profil des femmes actives en 2007 est notablement différent de celui des hommes. Étant donné leur intégration récente, les femmes cumulent en moyenne quatre années d'activité comparativement à douze années pour les hommes. Relativement au statut, elles sont apprenties dans une très large proportion, soit 67 %, comparativement à 35 % pour les hommes. Seulement 11 % des femmes sont compagnons alors que la proportion est de 48 % pour les hommes. Enfin, le statut d'occupation est détenu par 22 % des femmes, comparativement à 17 % pour les hommes.

En 2008, la CCQ entend pousser la réflexion relativement au programme mis en place et assurer des mesures adéquates pour l'avenir.

Protection des renseignements personnels

Pour assurer la protection des renseignements personnels de ses clientèles, la CCQ s'est dotée de règles et de mesures spécifiques. Le comité de protection des renseignements personnels est l'entité créée par la CCQ pour répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière.

La formation du personnel

Depuis l'adoption d'une directive relative au traitement d'une demande de documents ou de renseignements en 2003, la CCQ a mis en place un programme de formation visant l'ensemble de son personnel. Ce programme de formation se poursuit en 2007 afin de s'assurer que l'ensemble du personnel ait reçu cette formation avant la fin de l'année 2008. De plus, des programmes particuliers de formation sont offerts au personnel de certaines directions afin de répondre à des besoins plus spécifiques dans ce domaine.

La communication de renseignements personnels et les ententes interorganismes

Au cours de 2007, la CCQ entreprend la négociation de nouvelles ententes administratives relatives à des communications de renseignements personnels. Une attention particulière est portée aux contrats conclus par la CCQ afin d'y inclure, le cas échéant, une entente de confidentialité lorsque leur exécution implique ou est susceptible d'impliquer une communication de renseignements personnels.

En 2007, la CCQ compte des ententes d'échanges de renseignements, dont certains ont un caractère confidentiel, avec les ministères, les organismes et les organisations suivants : la Régie des rentes du Québec, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Régie du bâtiment du Québec, le ministère du Développement des ressources humaines et du Développement social Canada, la Société d'assurance automobile du Québec, le ministère du Revenu du Québec, la Régie d'assurance maladie du Québec, Hydro-Québec, la Société d'énergie de la Baie-James, la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec, l'Agence des douanes et du revenu du Canada, le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs ainsi que le Comité de retraite du régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission de la construction du Québec.

Les demandes d'accès à des renseignements personnels ou à des documents administratifs

Au cours de l'année 2007, la CCQ continue d'accorder une attention soutenue à la protection des renseignements personnels qu'elle détient. Durant cette période, 736 demandes écrites de renseignements relevant du responsable de l'accès à l'information sont traitées comparativement à 864 demandes l'année précédente. Soulignons que seulement 3,53 % des demandes donnent lieu à une réponse défavorable en totalité ou en partie. Trois décisions du responsable font l'objet d'une demande de révision à la Commission d'accès à l'information.

La CCQ participe activement aux échanges et aux discussions avec les représentants de divers ministères et organismes publics en ce qui concerne l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Enfin, la CCQ est appelée à donner son avis sur le projet de *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels* dont la diffusion est prévue en 2008.

Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes*

Conformément à la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la Loi.

En 2007, la CCQ informe la RBQ de 1 996 situations relativement à des entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence, comparativement à 2 060 en 2006.

La CCQ applique le *Règlement sur les restrictions de licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*, en concertation avec la RBQ. En 2007, elle expédie 522 avis de restriction à la RBQ qui visent 457 entrepreneurs différents. Il s'agit d'une baisse comparativement à 2006 avec 560 avis.

En vertu de l'article 80.2 de la Loi, les entrepreneurs qui se considèrent comme étant lésés peuvent se prévaloir d'un recours devant le Commissaire de l'industrie de la construction. Depuis sa mise en application jusqu'au 31 décembre 2007, 156 entrepreneurs, dont 12 en 2007, se sont prévalus de ce recours. Tous ces dossiers doivent être analysés en détail par la CCQ et défendus devant le Commissaire lorsque nécessaire. Pour 76 des 159 dossiers cumulés jusqu'au 31 décembre 2007, la restriction à la licence a été maintenue, dont 22 à la suite du désistement du demandeur. Dans 81 dossiers, la restriction n'est pas maintenue, dont 45 cas après entente avec la CCQ. Les deux autres dossiers sont en cours de processus.

GESTION DES RESSOURCES

Le personnel 80
Les ressources matérielles 82
Les systèmes d'information 83
La revue financière 84

Le personnel

Au 31 décembre 2007, la CCQ comptait 921 postes permanents. Comparativement à l'an dernier, il s'agit d'une augmentation de 26 %, attribuable à la permanence de 185 employés temporaires à la suite de la signature de la convention collective durant l'année. De ce nombre, la CCQ a eu recours à 126 postes à temps plein pour la réalisation de projets financés par une aide gouvernementale pour lutter contre l'activité de construction non déclarée et favoriser l'allégement administratif.

Près de la moitié du personnel, soit 48,5 %, travaille à l'un des dix bureaux régionaux et d'information répartis au Québec.

Tableau 11

Répartition des effectifs permanents prévus au budget – Au 31 décembre 2007

Direction générale	
Bureau du P.D.G.	9
Développement stratégique et projets spéciaux	2
Vérification interne et soutien à la performance organisationnelle	8
Total	**19**
Direction générale – Administration et finances	
Direction Administration et Finances	2
Avantages sociaux	118
Communications	6
Recherche et organisation	10
Ressources financières	51
Ressources humaines	19
Ressources informatiques	73
Ressources matérielles	21
Services juridiques	17
Total	**317**
Direction générale – Programmes et opérations	
Direction Programmes et opérations	2
Application des conventions collectives	20
Coordination service à la clientèle	7
Centres d'appels de Montréal	42
Centres d'appels de Québec	34
Direction des bureaux régionaux	2
Formation professionnelle	50
Inspection	33
Qualification professionnelle	26

Répartition des effectifs permanents prévus au budget – Au 31 décembre 2007 (suite)

Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	16
Bas-Saint-Laurent–Gaspésie	21
Côte-Nord	13
Baie-Comeau	4
Estrie	17
Mauricie–Bois-Francs	25
Montréal	171
Outaouais	23
Québec	59
Saguenay–Lac-Saint-Jean	20
Total	**585**
Grand total	**921**

Le tableau 12 portant sur les indicateurs de gestion des ressources humaines de la CCQ démontre le maintien du taux des employés âgés de moins de 39 ans comparativement à 2006. Si la proportion des 40-49 ans se maintient comparativement à 2006, celle des 50-59 ans augmente de 1,1 %.

Tableau 12

Indicateurs de gestion des ressources humaines

INDICATEUR		2007		2006	
Ressources humaines					
Répartition des effectifs par type et par catégorie d'emploi au 31 décembre	permanents	**921**	**96 %**	731	76 %
	temporaires	**37**	**4 %**	229	24 %
	cadres et membres de la direction	**145**	**15 %**	144	15 %
	professionnels	**94**	**10 %**	88	9 %
	personnel administratif	**719**	**75 %**	728	76 %
	hommes	**297**	**31 %**	310	32 %
	femmes	**661**	**69 %**	650	68 %
Répartition des effectifs par groupe d'âge au 31 décembre	moins de 20 ans	**2**	**0,2 %**	2	0,2 %
	20-29 ans	**122**	**12,7 %**	129	13,3 %
	30-39 ans	**193**	**20,1 %**	196	20,1 %
	40-49 ans	**359**	**37,4 %**	375	38,5 %
	50-59 ans	**272**	**28,3 %**	261	26,8 %
	plus de 60 ans	**12**	**1,3 %**	12	1,3 %
Taux de roulement du personnel	Nombre de personnes remplacées à un poste en cours d'année/nombre de postes au 31 décembre		**16,96 %**		14,42 %
Nombre de jours de formation (7 heures par jour)	Formation globale		**3 528**		2 376
Ressources budgétaires et financières					
Dépenses pour la formation et le développement du personnel	dépenses totales en formation par employé		**1 530 $**		937 $
	dépenses de formation interne par employé		**392 $**		282 $
	dépenses de formation en technologie de l'information par employé		**215 $**		133 $

Taux de roulement et mouvement de personnel

La CCQ procède à l'embauche de 96 nouvelles ressources en 2007 et 325 mouvements de personnel sont enregistrés à l'interne pour pourvoir des postes laissés vacants en raison de promotions, de départs, de retraites, de maladies longue durée, de congés de maternité et ceux liés à l'aide gouvernementale.

Le taux de roulement enregistré en 2007 est de 16,96 %, soit une augmentation d'un peu plus de 2,5 % comparativement à 2006 avec 14,42 %.

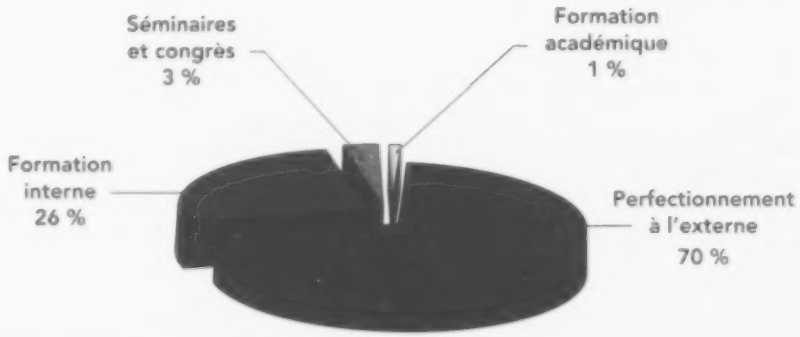
Formation et qualité de vie

La formation est un levier important à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences.

En 2007, les investissements en matière de formation représentent 3,01 % de la masse salariale. Les efforts de formation portent plus spécifiquement sur les techniques d'intervention et d'entrevue dans le cadre des inspections de chantier, les techniques de communication, la formation en bureautique ainsi que sur l'intégration des nouvelles générations.

Graphique 1

Répartition des dépenses de formation en 2007



Relations du travail

L'année 2007 est une année de négociation de convention collective avec le personnel syndiqué de la CCQ. C'est le 12 décembre 2007 que la nouvelle convention collective est signée pour une période de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2009.

Les ressources matérielles

En 2007, la politique d'acquisition de biens et de services est remplacée par la *Politique sur les contrats de biens et de services* adoptée par le Conseil d'administration à sa séance d'avril 2007. Cette nouvelle politique permet de s'arrimer au contexte législatif en vigueur, soit à l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), à la loi 17 (2006, chapitre 29) à la *Loi sur les contrats des organismes publics* et à la *Loi sur le développement durable*.

À sa séance du mois suivant, le Conseil d'administration autorise l'acquisition de l'édifice du 8475, Christophe-Colomb, propriété du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) pour un montant de 11 565 000 $. La propriété, sise au croisement nord des boulevards Crémazie et Christophe-Colomb, comprend un bâtiment d'une superficie de 124 768 pi² réparti sur trois étages et construit sur un terrain de 379 986 pi².

De plus, le Conseil autorise une enveloppe budgétaire de 150 000 $ permettant de conclure des contrats avec des firmes spécialisées en immobilier afin d'effectuer un plan fonctionnel et technique visant à préciser les besoins d'espaces pour y loger le siège social. Au cours de la même séance, le Conseil autorise également la signature d'un bail d'un terme initial de 10 ans avec le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) dans cet édifice.

Par ailleurs, la CCQ autorise la signature d'un bail de cinq ans au 125, boulevard Des Forges avec la firme Olymbec pour y loger son bureau régional de la Mauricie-Bois-Francs et renouvelle les baux de deux bureaux adjacents au siège social.

En soutien à la performance organisationnelle, l'équipe d'approvisionnement contribue à l'acquisition de biens et de services au bénéfice du personnel et des clients de la CCQ. En 2007, mentionnons l'impression et la distribution des quatre conventions collectives sectorielles régissant l'industrie de la construction au Québec pour la période 2007-2010, des appels d'offres pour des services professionnels, pour des travaux d'aménagement d'espaces au Bureau régional de Québec, ainsi que pour l'installation d'une rampe d'accès pour handicapés au Bureau régional de l'Estrie.

Les systèmes d'information

Les technologies exploitées par la CCQ contribuent à la réalisation de ses objectifs stratégiques et agissent comme levier à l'évolution de l'organisation et à la prestation des services qu'elle offre. Des technologies modernes permettent aussi de soutenir les gestes opérationnels quotidiens qui contribuent à la qualité des services et à une administration efficace et sécurisée. La CCQ a donc tiré avantage des nouvelles technologies de l'information pour améliorer l'accessibilité à ses services et alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

Mise à niveau de l'infrastructure équipements-logiciels

La mise à niveau de l'infrastructure des nouvelles technologies de l'information est l'un des faits marquants en 2007. En effet, le passage du système d'exploitation du parc des serveurs à la version *Windows 2003 Server* nous permet désormais d'exploiter de nouvelles fonctionnalités auparavant non accessibles. Par exemple, le service de courriel est maintenant assuré par une grappe de serveurs permettant une très nette amélioration de la performance, de la disponibilité du service, tout en offrant une augmentation marquée des capacités de stockage.

Les technologies supportant les bases de données de l'organisme sont aussi substantiellement améliorées par l'installation d'une couche intermédiaire de données (pré-production) permettant aux utilisateurs d'effectuer les tests finaux lors de la phase d'approbation des systèmes informatiques.

Continuité des affaires

Dans le cadre du projet de continuité des affaires, la mise en place d'un service de serveur de fichiers pour les utilisateurs doit être soulignée. Ce service assure le stockage sécuritaire d'informations stratégiques et sensibles, de même qu'une prise quotidienne de copie de sécurité assurant ainsi la garantie de récupération de l'information advenant un incident.

Mise en place d'une fondation technologique

L'utilisation des nouvelles technologies lors du développement des systèmes informatiques influence grandement l'efficience et l'efficacité de l'équipe affectée à ces projets. Ainsi, un ensemble d'outils technologiques corporatifs réutilisables est maintenant disponible à l'ensemble des développeurs. Cette fondation technologique, en continuelle évolution, permet entre autres la réutilisation des composantes informatiques et assure la normalisation des systèmes informatiques développés.

La revue financière

Plusieurs événements marquent l'année financière 2007 et ont des effets importants sur la situation financière des fonds administrés par la CCQ pour le compte des salariés, des employeurs, des associations patronales et syndicales.

L'activité en hausse dans l'industrie de la construction et l'augmentation des divers taux négociés à la suite de l'entrée en vigueur des nouvelles conventions collectives 2007-2010 en cours d'année entraînent une augmentation des sommes perçues pour l'ensemble des fonds administrés. La CCQ encaisse en 2007 plus de 1,5 milliard de dollars, une hausse de 3,3 % comparativement à l'année 2006.

Parallèlement à l'effet positif de la hausse de l'activité dans l'industrie de la construction, deux autres évènements ont un effet important sur la valeur des actifs sous la responsabilité de la CCQ, soit la baisse en général des marchés financiers et la crise de liquidité qui a affecté le marché canadien du papier commercial adossé à des actifs non parrainés par des banques (« PCAA non bancaires »).

Au 31 décembre 2007, les actifs des fonds administrés par la CCQ, soit le Régime supplémentaire de rentes, les régimes d'assurance et les autres fonds en fidéicommis, totalisent 12,9 milliards de dollars, comparativement à 12,2 milliards de dollars à la fin de l'année 2006.

Les fonds du Régime supplémentaire de rentes

La gestion des fonds du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction est confiée à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) et est encadrée par une politique de placement recommandée par le Comité de placement de la CCQ. Au 31 décembre 2007, ces fonds s'élèvent à 11,7 milliards de dollars.

La CDPQ réalise, pour les comptes du Régime supplémentaire de rentes, un rendement de 5,50 % pour l'année. Ce rendement représente une performance nettement au-dessus de la performance de premier quartile de 3,17 % de l'univers des caisses de retraite au Canada. Comparativement aux indices de référence, la CDPQ retranche 66 points de base, principalement en raison de la provision pour baisse de valeur appliquée sur les placements qu'elle détient dans le marché des PCAA non bancaires. Au 31 décembre 2007, la quote-part de la baisse de valeur des PCAA non bancaires qui a été attribuée au Régime de retraite s'élève à 145,6 millions de dollars et représente 1,14 % de rendement retranché au cours de l'année financière. En l'absence de cette provision, le régime de retraite de l'industrie de la construction aurait réalisé un rendement de 6,64 % et une valeur ajoutée de 48 points de base. La description de la problématique des PCAA non bancaires et l'impact sur les états financiers du Régime supplémentaire de rentes sont présentés à la note 6.2 des états financiers 2007.

Les états financiers du Régime supplémentaire de rentes incluent un commentaire au rapport du Vérificateur général du Québec quant à l'application non conforme de dispositions relatives au financement et à l'évaluation de la solvabilité du Régime de retraite prévues à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. En fonction de cette loi, la période d'amortissement des déficits actuariels à des fins de solvabilité ne peut excéder cinq ans. Pour les années antérieures à 2007, l'application stricte de la Loi aurait entraîné une cotisation additionnelle de la part des employeurs. Pour l'année 2007, en fonction des résultats de l'évaluation actuarielle, aucune cotisation additionnelle ne serait requise, si la CCQ appliquait conformément les dispositions prévues par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Les fonds en fidéicommis sous gestion interne

La gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ est confiée à des gestionnaires externes de portefeuilles d'actifs spécialisés et est encadrée par des politiques de placement recommandées par le Comité de placement de la CCQ. Ces politiques visent à maximiser les rendements compte tenu des caractéristiques et des engagements des différents fonds, du potentiel de rendement des différentes catégories d'actif permises et du niveau de risque y étant associé.

Au 31 décembre 2007, les actifs des fonds sous la responsabilité de la CCQ s'élèvent à 1,1 milliard de dollars. Le tableau suivant présente la répartition des fonds sous gestion interne par classe d'actif.

Tableau 13

Répartition des fonds sous gestion interne par classe d'actif – Au 31 décembre 2007

Catégorie d'actif	en milliers de $	(%)
	Juste valeur	
Trésorerie, équivalents de trésorerie et dépôts	382 757	33,7
Obligations	378 957	33,3
Actions canadiennes, américaines et internationales	318 589	28,0
Titres immobiliers	53 001	4,7
Intérêts courus	3 454	0,3
Total	**1 136 758**	**100,0**

La baisse générale des marchés financiers en 2007 se fait ressentir pour les fonds ayant des politiques de placement à long terme, soit les régimes d'assurances, les fonds de formation et le fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés. Ces derniers réalisent des rendements inférieurs aux années précédentes. En ce qui a trait aux autres fonds, la politique de placement ne prévoit que des titres à courtes échéances. La hausse des taux d'intérêt à court terme est donc bénéfique pour ces fonds pour l'année financière 2007.

À titre comparatif, le tableau suivant présente les rendements historiques réalisés des fonds ayant des politiques de placements distinctes.

Tableau 14

Rendements des fonds, 2005-2007

	Les régimes d'assurance	Les fonds de formation	Le fonds de congés	Les autres fonds[1]
2007	0,99 %	0,27 %	3,65 %	4,40 %
2006	10,80 %	12,19 %	5,41 %	4,04 %
2005	10,68 %	11,38 %	5,36 %	2,65 %

1. Les autres fonds sont : Fonds général d'administration, Fonds de réclamations et de contributions sectorielles, Fonds de cotisations patronales, Fonds de cotisations syndicales, Fonds spécial d'indemnisation, Fonds de qualification, Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et les liquidités des fonds du Régime supplémentaire de rentes.

Contrairement aux fonds du Régime supplémentaire de rentes, les fonds sous gestion interne ne subissent aucun effet de la crise de liquidité des PCAA. Les titres de PCAA étaient présents en proportion négligeable dans les portefeuilles de placements des fonds.

Depuis le 1er janvier 2007, les placements des fonds en fidéicommis sous gestion interne sont considérés dans la catégorie des actifs détenus à des fins de transaction conformément aux dispositions du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* (« Instruments financiers – comptabilisation et évaluation »). Conséquemment, les placements sont évalués et présentés à la juste valeur aux états financiers du 31 décembre 2007. Au 31 décembre 2006, ces placements étaient évalués et présentés au coût. La description de la nouvelle convention comptable, son impact sur les différents états financiers ainsi que la répartition des placements par fonds en fidéicommis sont traités aux notes afférentes 4 et 6 des états financiers 2007.

Le fonds d'opération : Fonds général d'administration

Le Fonds général d'administration (FGA) est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce pour l'application des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

Pour l'année 2007, les revenus de fonctionnement du FGA de la CCQ totalisent 74,3 millions de dollars, soit une hausse de 4,9 % comparativement à l'année précédente. Cette hausse est attribuable principalement à l'augmentation des revenus de prélèvement, ces revenus étant tributaires des heures travaillées dans l'industrie de la construction et du taux de salaire horaire moyen qui est passé de 30,57 $/heure en 2006 à 31,40 $/heure en 2007.

Les dépenses de fonctionnement de la CCQ pour l'année financière 2007 sont de l'ordre de 106 millions de dollars comparativement à 100,3 millions de dollars pour l'année 2006. L'augmentation des dépenses totales de 2007 comparativement à 2006 résulte d'une hausse de 8,6 % de la dépense de rémunération et d'administration du personnel, incluant les coûts d'avantages sociaux destinés au personnel de la CCQ, et d'une baisse de 3,3 % des autres natures de dépenses, notamment les dépenses administratives.

Plusieurs événements contribuent à l'augmentation de la dépense de rémunération et d'administration du personnel pour l'année 2007, soit l'intégration des résultats de la négociation de la convention collective pour le personnel syndiqué et les résultats des nouvelles évaluations actuarielles pour les régimes de retraite du personnel conventionné et du personnel cadre.

Les dépenses totales de fonctionnement sont couvertes par des virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, des deux fonds de formation et du fonds de congés payés. En effet, les virements requis pour administrer ces régimes se sont élevés à 28,1 millions de dollars en 2007.

Pour une douzième année consécutive, la CCQ bénéficie d'un soutien financier du gouvernement du Québec afin d'intensifier ses efforts pour la lutte contre le travail au noir. L'aide financière accordée pour l'année financière 2007 est de 7,9 millions de dollars.

La CCQ termine l'année 2007 avec un excédent des revenus sur les dépenses de l'ordre de 4,3 millions de dollars, comparativement à 2,4 millions de dollars en 2006.

En ce qui a trait à la situation financière du fonds d'exploitation de fonctionnement, ce dernier est en excellente santé financière et s'est même enrichi en 2007 compte tenu de l'activité dans l'industrie de la construction. Au 31 décembre, la CCQ dispose de 79,7 millions de dollars de liquidités disponibles à son bilan, comparativement à 68,2 millions de dollars au 31 décembre 2006 et l'avoir net du fonds est établi à 49,6 millions de dollars.

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU FONDS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (FFIC)

Introduction

L'année 2007, qui correspond au 15e anniversaire de fondation du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (FFIC), a été une année de croissance pour l'ensemble des activités du Fonds : inscription des travailleurs, mise sur pied des activités de perfectionnement, demande d'entreprises. Les seuils sans précédent atteints l'année dernière ont été dépassés cette année.

Les activités de promotion du perfectionnement ont connu un certain renouveau sans toutefois qu'on ait modifié la nature de celles-ci, les activités créées par les administrateurs du FFIC portant toujours leurs fruits. En effet, 13 244 personnes de l'industrie ont participé à plus de 17 231 activités de perfectionnement au cours de l'année.

Agentes et agents de promotion de la formation

Le FFIC a mis sur pied la structure d'agents de promotion des activités de perfectionnement en subventionnant les associations syndicales représentatives et les associations patronales représentatives, ainsi que deux corporations. La subvention globale accordée par le Fonds est de l'ordre de 700 000 $. Partagée de façon paritaire entre les associations syndicales et patronales, elle leur permet de libérer du personnel dont le mandat est de promouvoir le perfectionnement, notamment les activités de perfectionnement mises à la disposition des travailleuses et travailleurs par le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC).

Associations syndicales

Chacune des associations syndicales suivantes bénéficie du soutien d'un représentant désigné ou plus, appelé agente et agent de promotion, pour promouvoir le perfectionnement :

- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction);
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction);
- le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International);
- la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction);
- le Syndicat québécois de la construction (SQC).

Dans leurs instances respectives, ces agents de promotion incitent les travailleurs et travailleuses à participer à des activités de perfectionnement afin d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences dans leur métier respectif. Plusieurs milliers de travailleurs et travailleuses ont été ainsi rencontrés au cours d'assemblées syndicales, de congrès et d'autres activités syndicales ayant eu lieu partout en province.

En tout, huit personnes pour le secteur syndical quadrillent la province, à temps plein ou à temps partiel, vont sur les chantiers, fréquentent les assemblées et proposent à leurs membres de s'impliquer et d'investir dans leur avenir en améliorant leurs méthodes de travail et leurs compétences. Selon les rapports fournis par ces représentants et représentantes, des milliers de travailleurs et travailleuses sont interpellés annuellement.

Rappelons que cette structure a été mise en place en juin 2002, alors que seulement 2 000 à 3 000 travailleurs et travailleuses participaient à des activités de perfectionnement. Cinq ans plus tard, ce sont plus de 10 % de la main-d'œuvre qui participent annuellement à au moins une activité de perfectionnement. Cette évolution remarquable est certainement due à l'implication des agents et agentes de promotion et à leur détermination à bien remplir leur mandat.

Associations patronales

Les associations d'entrepreneurs, nommées ci-dessous, ont aussi accès à la subvention. Elles peuvent donc désigner un ou plusieurs représentants dans leur organisation respective pour promouvoir et faire connaître à leurs membres les services offerts par la CCQ et le FFIC :

- l'Association de la construction du Québec (ACQ);
- l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ);
- la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ);
- la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ).

Les cinq agentes et agents de promotion consacrés au secteur patronal ont accompli un travail de représentation soutenu auprès des employeurs de l'industrie. Ils ont permis de faire progresser de manière importante et constante la formation en entreprise : en 2002, 39 activités de formation en entreprise ont été répertoriées, tandis qu'en 2007 on compte plus de 171 activités de perfectionnement données en entreprise pour 1 376 salariés.

Les moyens privilégiés vont du simple échange téléphonique ou électronique au démarchage fait lors d'événements publics (assemblées et congrès) dans le secteur de la construction ou lors de rencontres planifiées.

Plusieurs milliers d'entrepreneurs ont été ainsi sensibilisés aux bienfaits du perfectionnement de leur équipe de travail. D'une année à l'autre, on remarque qu'ils sont davantage réceptifs à la nécessité d'améliorer continuellement les compétences des travailleurs et des travailleuses de l'industrie. Les entrepreneurs sont aussi plus conscients de l'opportunité qu'ils ont de tirer profit des sommes qu'ils investissent par le biais des conventions collectives dans le perfectionnement et le recyclage des travailleurs et travailleuses de la construction, notamment en utilisant ces fonds pour offrir des formations en entreprise.

Soutien du FFIC aux agentes et agents de promotion

Le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction soutient les agentes et agents dans leur mission en mettant à leur disposition différents outils de communication (dépliants, lettres d'appui, site Internet) ainsi que des outils de promotion (carnets de notes, stand) à l'effigie du Fonds.

De plus, une rencontre mensuelle regroupant les agentes et agents de promotion à la formation leur donne l'occasion d'échanger sur les stratégies et les besoins pour mieux atteindre la clientèle cible.

Le FFIC est aussi très actif en matière de représentation. Il n'est donc pas rare qu'un représentant du Fonds accompagne un ou plusieurs agents lors d'un congrès ou d'un gala de l'industrie.

Promotion et communication

Parallèlement au travail des agents et agentes de promotion, le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* a mis en place au cours des ans plusieurs activités de communication et de marketing qui touchent directement les travailleurs et les employeurs de la construction, dans le but de promouvoir le perfectionnement. Ces moyens sont présentés en page suivante.

Revue *Formation*

Pour une sixième année consécutive, à raison de deux fois par année (juin et décembre), le Fonds a édité, à plus de 100 000 exemplaires, la revue *Formation*. Cette revue est expédiée à tous les employeurs, de même qu'à tous les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction des secteurs industriel, commercial et institutionnel ainsi que du génie civil et de la voirie. Présentée de façon attrayante et colorée, la revue donne une image positive et gratifiante des activités de perfectionnement. On y retrouve des témoignages de gens de la construction valorisant la démarche de perfectionnement et les succès obtenus. La revue fait aussi la promotion de ceux et celles qui se distinguent en cours d'année en matière de perfectionnement, notamment en rendant hommage aux gagnants du prix « Excellence perfectionnement FFIC ».

Il est intéressant de souligner le fait que le FFIC publie dans un autre média. En effet, grâce à un nouveau partenariat, des chroniques mensuelles s'adressant aux employeurs, signées par le président-directeur général du Fonds, paraissent dans le journal *Constructo*.

Site Internet : www.ffic.ca

Après plusieurs mois d'inactivité, le site Internet a connu plusieurs mises à jour. Certaines modifications ont été apportées de façon à rendre le site plus dynamique, notamment en y publiant deux rubriques mensuelles : *Le Fonds en action* et *Le perfectionnement : un exemple à suivre*. La reconstruction complète du site a été entreprise en 2007 et sera parachevée au début de 2008.

Semaine québécoise des adultes en formation

L'engagement du FFIC dans la promotion de la formation continue a conduit au renouvellement du partenariat avec le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel et la Commission de la construction du Québec dans le cadre de la 5e édition de la « Semaine québécoise des adultes en formation ». La formule de l'activité « On gagne à se perfectionner », entièrement revue cette année, a permis aux représentants des partenaires de rencontrer plusieurs centaines de travailleurs et travailleuses dans l'un des 13 centres de formation professionnelle répartis sur l'ensemble du territoire québécois. De plus, vingt-six bourses de 500 $ ont été remises à des travailleurs et travailleuses et à des formateurs lors des 5 à 7 organisés en leur honneur.

Récompenses et amélioration continue

Chaque année, une fois l'année scolaire terminée, le Fonds se fait un devoir de récompenser les travailleurs et travailleuses qui ont participé à au moins une activité de perfectionnement. En 2007, 8 604 travailleurs ont reçu un cadeau de reconnaissance. Par ce geste, le FFIC veut souligner l'implication du travailleur dans l'amélioration de ses connaissances et de ses compétences. Par la même occasion, les participants reçoivent un questionnaire qui sonde leur appréciation relative au choix des formateurs, du programme de cours, des équipements et des lieux où se donnent les cours. Le taux de participation au sondage a été de 36,6 %. Cette année encore, les résultats parlent d'eux-mêmes : plus de 95 % des répondants disent être satisfaits ou très satisfaits du cours qu'ils ont suivi. Ils se disent entièrement satisfaits du formateur et des équipements aussi. Il est permis de conclure que les cours dispensés sont à la hauteur des attentes des travailleurs et travailleuses.

Par ailleurs, cette année, les entrepreneurs ayant fait du perfectionnement auprès de leur main-d'œuvre ont aussi été sondés. Plus de 331 entreprises ont reçu le questionnaire. Le taux de participation de 27 % représente une légère hausse de 2 % comparativement au sondage de 2005. La satisfaction globale exprimée est plus que satisfaisante avec un taux de 96 %. Les entrepreneurs ayant répondu au sondage ont reçu un cadeau en guise de remerciements.

Galas, salons et congrès

Le FFIC participe régulièrement aux événements auxquels assistent les travailleuses et travailleurs de la construction, de même qu'aux activités consacrées aux entrepreneurs de notre industrie, soit par le biais des membres de l'équipe du FFIC, soit par le biais des agents et agentes de promotion. Le plus souvent possible, le FFIC déploie son stand corporatif.

Projets d'avenir

Pour la prochaine année, nous entendons reconduire l'ensemble des moyens de promotion qui ont démontré leur pertinence, comme la revue *Formation* et la présence du FFIC aux événements de l'industrie. Cependant, en 2008, avec un visuel entièrement renouvelé et un site Internet revu et enrichi, le FFIC entend réaliser une campagne de promotion dynamique. Le Fonds ira encore à la rencontre des employeurs l'année prochaine en organisant des déjeuners-causeries, notamment en Outaouais où la participation aux activités de perfectionnement est moindre qu'ailleurs au Québec.

Composition du conseil d'administration du Fonds de formation de l'industrie de la construction

Président-directeur général	Yves Paré
Associations patronales	**Substituts**
François-Mario Lessard, ACQ	Jean Boivin
André O. Morin, ACQ	Lyne Marcoux
Pierre St-Arnaud, ACQ	Michel Cossette
Jean Perron, ACRGTQ	Christian Tétreault
Pierre Tremblay, ACRGTQ	Guy Duchesne
Associations syndicales	**Substituts**
Pierre Morin, FTQ-Construction	Jocelyn Dupuis
Pierre Labelle, CPQMC(I)	Donald Fortin
Patrick Daigneault, CSD-Construction	Pierre Ross
Yves Côté, CSN-Construction	Alain Mailhot
Sylvain Gendron, SQC	Alain Major

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU PLAN DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

Composition du comité de gestion du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Président	Yves Paré
Membres	
Association patronale : APCHQ	Luc Demers
	Robert Gagnon
	Pierre Perreault
	Gaétan Rouillard
	Omer B. Rousseau
Associations syndicales	Jean-Claude Bourgault, SQC
	Paul Lapointe, Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
	Alain Mailhot, CSN-Construction
	Yves Mercure, FTQ-Construction
	Patrick Daigneault, CSD-Construction

Introduction

Au cours de l'année 2007, les administrateurs du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel ont maintenu la structure opérationnelle mise en place au début de la création du Plan de formation. Tous les membres sont demeurés actifs au sein du Comité de gestion, à l'exception de M. Ted McLaren qui a été remplacé par M. Alain Mailhot afin de représenter la CSN-Construction et M^me^ Nadia Villeneuve qui a été remplacée par M. Patrick Daigneault pour représenter la CSD-Construction.

Au cours de l'année, il y a eu quelque sept rencontres du Comité de gestion dont une réunion spéciale de deux jours (28 et 29 octobre 2007) afin de revoir tous les budgets nécessaires aux opérations du Plan de formation pour l'année 2008.

Rappel des objectifs 2007	Actions réalisées 2007
• Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour le secteur résidentiel.	• Participation à la « Semaine québécoise des adultes en formation » sous forme de contribution financière pour la remise de prix aux lauréats. • Commandite pour publicités accordées aux associations patronale et syndicales du secteur résidentiel pour faire la promotion du Plan dans leurs outils promotionnels. • Mise sur pied d'un Comité de vérification conjointement avec le FFIC pour revoir toutes les procédures administratives. • Reconnaissance par la CCQ de certains cours de l'APCHQ en vertu du programme d'obligation de formation.

Bureau du Plan de formation

Le bureau du Plan de formation a toujours pignon sur rue au 7905, boulevard Louis-H.-La Fontaine, bureau 102, à Anjou, le bail ayant été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009.

Personnel

À ce jour, le Plan de formation se compose d'une seule employée, M^me^ Sylvie Lafortune, adjointe administrative. Cette dernière est donc responsable de recevoir les requêtes de remboursement de la main-d'œuvre et des employeurs du secteur, en plus de prendre en charge les tâches administratives (comptabilité, secrétariat, etc.) liées aux opérations courantes du Plan de formation.

Agents de promotion de la formation

En mars 2007, le Plan de formation résidentiel a déboursé une somme d'environ 300 000 $ en contrats de service auprès de l'association patronale et des syndicats pour le soutien aux activités d'agents de promotion de la formation. La répartition des montants pour les associations syndicales a été allouée en fonction du taux de représentativité selon les heures travaillées en 2006. Cette somme est administrée par les associations qui nous ont fourni un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités pour chacun des agents à la fin de la cinquième année d'opération, soit en décembre 2007.

Ces agents doivent, au sein de leur organisation respective, promouvoir les activités de perfectionnement et de recyclage mises en place par la CCQ et ses différents comités. Ils ont aussi pour tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs et des entrepreneurs du secteur résidentiel. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise sont traitées avec diligence et succès.

En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises. Ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec en incitant les travailleurs et les entrepreneurs à utiliser le Plan de formation pour améliorer leurs compétences et ainsi être plus compétitifs sur le marché du travail.

Une rencontre de tous les agents de promotion a lieu mensuellement pour assurer un suivi des activités de perfectionnement.

Communication-marketing

En 2007, le Plan de formation a maintenu sa structure mise en place en 2005 en accordant au prorata des associations syndicales un budget de commandite pour subvenir aux divers besoins d'impression comme le journal d'entreprise, le carnet de temps, etc. Un budget totalisant 20 000 $ a été voté pour répondre aux besoins de publicité, à savoir une somme de 10 000 $ pour l'association patronale et 10 000 $ pour les associations syndicales dont la contribution financière est accordée en fonction du taux de représentativité, selon les heures travaillées en 2006. En retour, la publicité du Plan apparaît dans chacune des parutions pour promouvoir les activités du Plan de formation.

Répondre aux besoins du secteur résidentiel

Entre le 1er juillet 2006 et le 30 juin 2007, plus de 4 486 travailleurs du secteur résidentiel ont suivi une activité de perfectionnement, ce qui représente 26 % de la participation totale de la clientèle. Quoique l'année 2006-2007 marque un nouveau record de participation pour l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction avec 17 234 personnes présentes aux activités de perfectionnement, on constate une légère baisse du nombre de personnes en perfectionnement obligatoire comparativement à l'année précédente. Le taux de réussite de la clientèle participant à des activités de perfectionnement se situe à 89,3 %. De plus, l'aide financière offerte aux travailleurs quant aux frais de déplacement et d'hébergement a été révisée à la hausse au 1er juillet 2007 pour les inciter à participer davantage à des activités de perfectionnement.

Objectifs/orientations 2008

- Effectuer un « inventaire des connaissances » de la main-d'œuvre du secteur résidentiel en analysant l'offre de cours et déterminer si elle correspond aux besoins de cette clientèle.
- Assurer le suivi du rapport d'étude.
- Prise en charge du paiement des requêtes des travailleurs reçues au Plan pour des activités de perfectionnement hors CFPIC.
- Promouvoir davantage les activités de perfectionnement du Plan de formation.

ANNEXES

ANNEXE I

Produits et services

Au regard de l'application des conventions collectives, des lois et des règlements

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2007	2006
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	366 demandes	272 demandes
		2 828 salariés indemnisés	2 023 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	243 dossiers	275 dossiers
	Détection et intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficulté financière ou associés à des insolvabilités répétitives	1 211 interventions auprès de 228 employeurs ont permis de récupérer 1 247 rapports mensuels pour un montant de 10,8 millions $	1 386 interventions auprès de 307 employeurs ont permis de récupérer 1 709 rapports mensuels pour un montant perçu de 14,3 millions $
Inspection	Inspection de chantier	36 908 visites	37 961 visites[1]
		5 689 plaintes de chantier traitées	5 849 plaintes de chantier traitées
		334 amorces de suspension de travaux	333 amorces de suspension de travaux
		34 ordonnances de suspension de travaux	32 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	3 062 interventions	3 107 interventions
		2 031 plaintes de salaire traitées	1 915 plaintes de salaire traitées[2]
		1,65 million d'heures réclamées	1,50 million d'heures réclamées
		24,65 millions $ réclamés	22,3 millions $ réclamés
	Lettres d'état de situation	62 289 lettres traitées	60 108 lettres traitées
	Poursuites pénales acheminées	12 181	12 727[3]
Services juridiques	Soutien au champ d'application de la Loi	53 nouveaux recours en matière d'assujettissement	63 nouveaux recours en matière d'assujettissement

1. Révision à la baisse de 0,13 %; cette révision est due à une validation automatisée sur les rapports de chantier.

2. Les plaintes annulées (1,4 %), abandonnées en 2007 (0,5 %) et les plaintes annulées (2,8 %), abandonnées (0,2 %) en 2006 sont incluses dans cette donnée.

3. Révision à la baisse de 0,6 %. Il arrive qu'un dossier soit refusé au cours de l'année; si ce dossier est acheminé à nouveau au cours l'année civile suivante, nous devons considérer le dernier acheminement seulement.

Au regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2007	2006
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	114 955	112 986
	Nouveaux assurés	9 129	10 753
	Attestations scolaires analysées	15 381	15 839
	Modifications apportées au dossier du conjoint	11 154	12 538
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	11 203	13 031
Assurance vie	Prestations versées	8 216 060 $	6 426 222 $
Assurance maladie	Prestations versées	189 433 833 $	181 240 518 $
	Réclamations de médicaments par paiement direct	2,8 millions de transactions	2,6 millions de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	262 459	261 974
	Nombre de réclamations traitées (réception par courrier)	237 312	241 312
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	9 166 548 $	9 113 446 $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	11 295 559 $	10 819 815 $
Programme Construire en santé	**Toxicomanie et jeu compulsif**		
	Nombre de demandes relatives au traitement de la toxicomanie et du jeu compulsif	563	542
	Prestations versées en frais de thérapie relativement à un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	941 406 $	881 246 $
	Prestations versées en assurance salaire en raison d'un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	210 953 $	259 095 $
	Services d'aide		
	Nombre de personnes prises en charge par les services d'aide	3 421	3 269
	Nombre de visites des assurés auprès des professionnels des services d'aide	18 229	16 653
	Prestations versées pour les services d'aide	1,3 million $	1,2 million $

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2007	2006
	Services de santé physique		
	Nombre de personnes prises en charge par les services de santé physique	1 138	1 470
	Nombre total d'interventions professionnelles en santé physique auprès des assurés	8 996	9 239
	Coût d'opération des services en santé physique	450 398 $	361 961 $[1]
	Service téléphonique de première ligne		
	Nombre de personnes prises en charge par le service de première ligne	2 220	1 983
	Nombre de références dirigées vers d'autres services du programme	5 104	5 353
	Nombre total des interventions par le service de première ligne auprès des assurés	18 434	19 336
	Frais de fonctionnement du service de première ligne	643 258 $	638 156 $[1]
Retraite	Nombre de participants actifs	143 305	139 779
	Nombre de participants inactifs	232 784	227 830
	Nombre de rentiers	77 388	75 603
	Rentes versées	503 630 618 $	482 179 603 $
	Prestations forfaitaires	50 759 382 $	48 083 397 $
	Relevés aux participants actifs	138 485	135 667
	Demandes de prestations formulées	11 740	17 417
	Dossiers de décès traités	3 532	2 472
	Nombre de remboursements après retraite	10 061	9 820
Appels au président (nouveaux dossiers)	Avantages sociaux	90	80

1. Donnée révisée

Au regard de la gestion de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2007	2006
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	15 570 dossiers créés	13 717 dossiers créés
		60 978 modifications	79 096 modifications
	Identification de locaux syndicaux	25 800	48 203 entrées
	Mouvements de main d'œuvre – nombre de transactions	277 069	287 421[1]
	Admission à l'apprentissage	17 120 carnets créés	16 463 carnets créés
		24 649 mises à jour	23 926 mises à jour
	Admission à l'examen de qualification	4 705 titulaires de certificats de compétence-apprenti	4 307 titulaires de certificats de compétence-apprenti
		3 003 non-titulaires de certificats de compétence-apprenti	2 421 non-titulaires de certificats de compétence-apprenti
	Reprises d'examens	2 255	2 313
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-apprenti	4 926 diplômés	4 353 diplômés
		4 342 non-diplômés	4 070 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-occupation	464 diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC)	432 diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC)
		3 652 non-diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC)	2 263 non-diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC)
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-compagnon	12 076 certificats salariés	10 831 certificats salariés
	Délivrance d'exemptions à détenir un certificat de compétence	7 056 nouvelles demandes acceptées	6 454 nouvelles demandes acceptées
		4 779 renouvellements de demande acceptés	4 543 renouvellements de demande acceptés
		515 refus	540 refus
	Délivrance de certificats en vertu des ententes interprovinciales	450 certificats	328 certificats

1. Donnée révisée

Au regard du développement des compétences de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2007	2006
Formation professionnelle	Stages d'été pour les élèves des programmes d'études menant à l'industrie	104 personnes	89 personnes
	Promotion des activités de perfectionnement et de recyclage	*Année scolaire 2006-2007*	*Année scolaire 2005-2006*
		149 622 dépliants acheminés à la clientèle salariée	145 561 dépliants acheminés à la clientèle salariée
		22 962 dépliants et 1 575 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation	22 324 dépliants et 1 485 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation
	Réalisation des cours Chantiers, équipements et organismes	15 groupes	10 groupes
		212 personnes ayant réussi	156 personnes ayant réussi
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	*Année scolaire 2006-2007*	*Année scolaire 2005-2006*
		1 515 groupes	1 363 groupes
		17 234 participants	15 312 participants
		16 millions $ dépensés pour les frais directs de formation	16 millions $ dépensés pour les frais directs de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et de recyclage	*Année scolaire 2006-2007*	*Année scolaire 2005-2006*
		10, 5 millions de dollars versés à 17 234 personnes pour leurs frais d'hébergement ou de transport ou pour les heures versées à leur réserve d'assurance	8,6 millions de dollars versés à 14 641personnes pour leurs frais d'hébergement ou de transport ou pour les heures versées à leur réserve d'assurance
	Administration des examens de qualification	9 790 examens administrés	9 050 examens administrés
		746 séances régulières d'examen	693 séances régulières d'examen
		125 séances avec lecteur	128 séances avec lecteur
	Remboursement des frais de qualification en soudage	847 demandes traitées	913 demandes traitées
	Dossiers d'étude	664 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation	449 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation
		189 dossiers reliés aux examens de qualification	205 dossiers reliés aux examens de qualification

Au regard de l'offre de service à la clientèle

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2007	2006
Site Internet	Visiteurs	1,9 million de visites, soit 1,3 million de visites sur le site et 622 550 visites aux services en ligne	1,6 million de visites, soit 1,0 million de visites sur le site et 549 666 visites aux services en ligne[1]
	Courriels	16 690	13 160
Rapport mensuel	Transmission régulière d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	10 643 avis	11 155 avis
	Paiement autorisé	17 735 paiements par 1 576 employeurs différents	15 968 paiements par 1 509 employeurs différents
	Rapports mensuels	320 481 rapports mensuels par 28 422 employeurs différents	304 773 rapports mensuels par 27 749 employeurs différents
	Rapports mensuels par téléphone	65 347 rapports mensuels par 6 244 employeurs différents	60 910 rapports mensuels Nombre d'employeurs différents : N/D
Services en ligne transactionnels protégés (par Internet)	Transmission électronique du rapport mensuel par un logiciel comptable	22 609 rapports mensuels par 2 326 employeurs différents	14 969 rapports mensuels par 1 885 employeurs différents
	Saisie en ligne du rapport mensuel	46 610 rapports mensuels par 4 927 employeurs différents	34 717 rapports mensuels par 3 839 employeurs différents
	Paiements électroniques	58 113 paiements électroniques effectués par 5 937 employeurs différents pour le rapport mensuel	43 002 paiements électroniques effectués par 4 666 employeurs différents pour le rapport mensuel
		4 507 paiements électroniques effectués par 1 177 employeurs différents pour la demande de lettre d'état de situation	3 885 paiements électroniques effectués par 988 employeurs différents pour la demande de lettre d'état de situation
	Demandes de lettre d'état de situation	22 408 demandes par 2 491 employeurs différents	17 102 demandes par 1 994 employeurs différents[1]
	Demandes de mouvement de main-d'œuvre – embauches et mises à pied	99 248 demandes par 3 752 employeurs différents	84 487 demandes par 2 787 employeurs différents
	Demandes d'accès au dossier personnel – salariés (assurance, heures déclarées, certificat de compétence, examen de qualification, paiements ou remboursements remis, etc.)	397 702 accès par 26 557 travailleurs différents	351 837 accès par 23 266 travailleurs différents

1. Donnée révisée

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2007	2006
Services téléphoniques	Appels traités	530 404	547 492
	Ligne générale	375 167	398 869
	Ligne destinée aux associations	10 416	10 117
	Ligne destinée aux employeurs	93 978	93 766
	Ligne Info-pénurie	13 306	10 586
	Ligne Info-perfectionnement	37 537	34 154
Services au comptoir	Visites aux bureaux régionaux	104 382	103 042
Traitement du courrier et des télécopies		81 433	80 881

ANNEXE II

LISTE DE LA LOI ET DES RÈGLEMENTS APPLIQUÉS PAR LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

R-20. Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.1. Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.2.3 Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.2.4. Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivrée par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.3.1. Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction

R-20, r.5.2. Règlement sur la délivrance des certificats de compétence

R-20, r.5.3. Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction

R-20, r.6. Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés

R-20, r.6.2. Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.7.1. Règlement sur les frais de l'avis préalable d'infraction prévu par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.8. Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction

R-20, r.8.1. Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective

R-20, r.11.1. Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec

R-20, r.13. Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec

R-20, r.14.01. Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction

R-20, r.14.01.1. Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant

R-20, r.15.1.1. Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction

R-20, r.15.2. Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public

R-20, r.17. Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.18. Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.19. Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.20. Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.21. Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.22. Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.23. Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec

ANNEXE III

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Adopté à la séance du Conseil d'administration du 25 août 1999

Conformément à la Loi modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

SECTION I

Objet et champ d'application

1. Le présent code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) nommés par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code établit les règles d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-après appelés membre.

   Il a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prévu dans la loi.

3. Les membres sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la CCQ et à la bonne administration de ses biens.

   Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

SECTION II

Principes d'éthique

4. Afin de réaliser la mission de la CCQ, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

   - rencontrer les plus hautes normes de probité professionnelle;
   - animer et favoriser la communication interne et externe;
   - ne diffuser que des informations reposant sur des faits véridiques et véritables;
   - reconnaître le droit aux parties en présence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;
   - tenir compte en toute circonstance des intérêts respectifs des parties en présence.

SECTION III

Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

   Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

   Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

    Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ pour laquelle il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

SECTION IV

Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.

21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

SECTION V

Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.

23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :

    - veiller à l'application du présent code et en interpréter les dispositions;
    - traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code;
    - exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

    Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers, même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.

24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou experts externes sur toute question qu'il juge à propos.

25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la loi ou le tribunal l'exige.

SECTION VI

Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(i) L'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;

(ii) Le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;

(iii) L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;

(iv) L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;

(v) Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;

(vi) La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

ÉTATS FINANCIERS

TABLE DES MATIÈRES

Rapport de la direction 122

Rapport du vérificateur 123

Opinions actuarielles 124

États financiers

Fonds général d'administration

Résultats et évolution de l'avoir 127

Bilan 128

Flux de trésorerie 129

Régime supplémentaire de rentes

Actif net disponible pour le service des prestations 130

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations 131

Régimes d'assurance

Bilan 132

Évolution de l'avoir 133

Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Résultats et évolution de l'avoir 134

Bilan 135

Flux de trésorerie 136

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Résultats et évolution de l'avoir 137

Bilan 138

Flux de trésorerie 139

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif 140

Évolution de l'actif 141

Fonds de réclamations de salaires
Actif et passif 142
Évolution de l'actif 142
Fonds de cotisations patronales
Actif et passif 143
Évolution de l'actif 143
Fonds de cotisations syndicales
Actif et passif 144
Évolution de l'actif 144
Fonds de contributions sectorielles résidentielles
Actif et passif 145
Évolution de l'actif 145
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale
Actif et passif 146
Évolution de l'actif 146
Fonds spécial d'indemnisation
Bilan 147
Évolution de l'avoir 147
Fonds de qualification
Bilan 148
Évolution de l'avoir 148
Notes afférentes aux états financiers 149

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers du fonds général d'administration, du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis de la Commission de la construction du Québec (CCQ) sont la responsabilité de la direction et ont été approuvés par le Conseil d'administration.

Les états financiers ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Ils renferment certains montants fondés sur l'utilisation d'estimations et de jugements. La direction a établi ces montants de manière raisonnable, afin d'assurer que les états financiers sont présentés fidèlement, à tous égards importants. L'information financière présentée ailleurs dans le rapport annuel de gestion est concordante avec les états financiers.

La direction maintient des systèmes de contrôles internes comptables et administratifs et des systèmes de présentation de l'information financière de qualité, moyennant un coût raisonnable. Ces systèmes ont pour objet de fournir un degré raisonnable de certitude que l'information financière est pertinente, exacte et fiable et que les actifs de la CCQ sont correctement comptabilisés et bien protégés.

Le Conseil d'administration est chargé de s'assurer que la direction assume ses responsabilités à l'égard de la présentation de l'information et il est l'ultime responsable de l'examen et de l'approbation des états financiers. Le Conseil d'administration s'acquitte de cette responsabilité principalement par l'entremise de son comité de vérification.

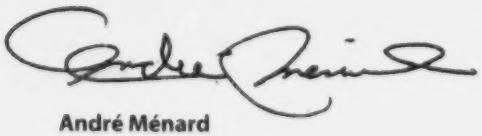
La CCQ reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses activités conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la CCQ. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la CCQ.

Le Comité de vérification est nommé par le Conseil d'administration et tous ses membres sont des administrateurs externes. Le Comité de vérification rencontre périodiquement la direction ainsi que la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle, afin de discuter des contrôles internes exercés sur le processus de présentation de l'information financière, des questions de vérification et des questions de présentation de l'information financière, de s'assurer que chaque partie remplit correctement ses fonctions et d'examiner les états financiers et le rapport du vérificateur externe. Le Comité de vérification fait part de ses constatations au Conseil d'administration lorsque ce dernier approuve la publication des états financiers produits à son intention.

Les états financiers ont été vérifiés par le Vérificateur général du Québec conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et son rapport expose la nature et l'étendue de cette vérification, ainsi que l'expression de son opinion. Le vérificateur a librement et pleinement accès au Comité de vérification.

Le président-directeur général,



André Ménard

Le 18 avril 2008

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié les bilans au 31 décembre 2007 du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec et des fonds en fidéicommis suivants : fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, de même que les états des résultats, de l'évolution de l'avoir et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des autres fonds en fidéicommis suivants au 31 décembre 2007 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis

- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds de contributions sectorielles résidentielles;
- fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2007, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration, du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des autres fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, à l'exception des changements apportés aux conventions comptables relatives aux instruments financiers et expliqués à la note 4, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) prévoit des dispositions relatives au financement et à l'évaluation de la solvabilité des régimes de retraite. Comme le mentionne la note 2.2, la Commission n'applique pas ces dispositions. Selon la direction de la Commission, tel que mentionné à la note 10.4, l'application stricte de cette loi en 2007 n'entraînerait aucune cotisation additionnelle.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance

Renaud Lachance, CA

Québec, le 18 avril 2008

OPINION ACTUARIELLE

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2007

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2007, sur la base du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* en vigueur à cette date en tenant compte de la réduction de la cotisation patronale pour le service passé et de l'augmentation des rentes en cours de paiement tel que fixé par la résolution CCQ-073685 du 5 décembre 2007 qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2008 et sur la base des données arrêtées au 1er janvier 2007. Cette opinion actuarielle fait suite au rapport intitulé *Évaluation actuarielle au 31 décembre 2007* daté du 19 octobre 2007.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion :

a) Le régime affiche, au 31 décembre 2007, une réserve pour fluctuations économiques de 901 499 000 $ dans le compte général, une réserve pour indexations futures de 339 996 000 $ dans le compte des retraités et un manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations du compte général et du compte des retraités de 389 322 000 $.

b) La caisse de retraite est partiellement solvable au 31 décembre 2007. Si le régime devait être dissous au 31 décembre 2007, la valeur totale de l'actif des trois comptes serait inférieure à la valeur totale des engagements des trois comptes.

c) Le montant des cotisations d'amortissement affectées au financement du manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations est détaillé dans le tableau suivant :

Année	Apprenti $/heure	Compagnon $/heure
Du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2018	2,015	2,015

d) La valeur présente des cotisations d'amortissement au 31 décembre 2007 est de 1 630 817 000 $.

e) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

f) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

g) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

h) Étant donné que le régime est un régime de retraite interentreprise, cette évaluation satisfait aux exigences du chapitre 4100 du manuel de la comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés.

Nous avons produit cette opinion actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, *FICA, FSA*
Vice-président principal

Pierre Guérin, *FICA, FSA*
Conseiller principal

Montréal, le 25 février 2008

OPINION ACTUARIELLE

Opinion actuarielle relative aux états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2007

Opinion actuarielle relative aux états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2007 pour les Régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec et faisant suite au rapport intitulé *Rapport sur l'évaluation, aux fins comptables, des passifs actuariels au 31 décembre 2007*.

J'ai évalué les passifs actuariels figurant au bilan des états financiers des Régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2007, conformément aux pratiques actuarielles reconnues, notamment en procédant à la sélection d'hypothèses et de méthodes d'évaluation appropriées.

À mon avis, les passifs actuariels, au montant de 70 998 000 $, constituent une provision appropriée à l'égard des obligations de ces régimes d'assurance envers les assurés et sont fidèlement présentés dans les états financiers.

François Boisvenue, FICA, FSA
Vice-président

Aon Conseil
700, rue De La Gauchetière Ouest
Bureau 1900
Montréal (Québec) H3B 0A7

Montréal, le 1er avril 2008

Commission de la construction du Québec
Fonds général d'administration
Résultats et évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.1)
REVENUS		
Prélèvements	**60 679**	58 105
Tarification de services	**7 197**	6 675
Pénalités	**1 392**	2 384
Participations volontaires	**843**	771
Virement d'indemnités de congés annuels et jours fériés chômés et de réclamations non identifiées ou non réclamées	**173**	181
Revenus de placements	**3 035**	2 231
Autres	**1 002**	463
	74 321	70 810
DÉPENSES		
Rémunération et administration du personnel (notes 5.1 et 14)	**81 781**	75 273
Dépenses administratives	**14 511**	15 348
Gestion immobilière	**3 589**	3 332
Amortissement – immobilisations corporelles	**2 335**	2 452
Amortissement – actifs incorporels	**1 421**	1 256
Relations publiques et publicité	**938**	1 049
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	**755**	930
Contribution à la Commission des relations de travail	**193**	158
Autres dépenses	**472**	512
Dépenses avant les éléments suivants	**105 995**	100 310
Virement provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	**(22 141)**	(19 584)
Virement provenant du Fonds de formation et du Plan de formation	**(1 807)**	(1 616)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	**(4 139)**	(3 765)
Subventions du gouvernement du Québec	**(7 932)**	(6 936)
	69 976	68 409
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**4 345**	2 401
AVOIR AU DÉBUT	**45 207**	17 543
Retraitement relatif à l'actif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 5.1)	**–**	25 263
AVOIR À LA FIN	**49 552**	45 207

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds général d'administration
Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.1)
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**79 716**	40 466
Placements et revenus courus, au coût (note 6.1)	**–**	27 706
Prélèvements à recevoir	**6 820**	6 588
Débiteurs	**1 511**	2 300
Frais payés d'avance	**1 622**	636
	89 669	77 696
Immobilisations corporelles (note 7.1)	**20 156**	9 356
Actifs incorporels (note 7.1)	**3 520**	3 884
Actif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (notes 5.1 et 14)	**19 755**	20 565
	133 100	111 501
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs et frais courus	**23 605**	12 388
Subventions du gouvernement du Québec reportées	**1 879**	2 615
Revenus reportés	**296**	267
	25 780	15 270
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 14)	**57 768**	51 024
	83 548	66 294
AVOIR	**49 552**	45 207
	133 100	111 501

ENGAGEMENTS (note 12)

ÉVENTUALITÉS (note 13)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Fonds général d'administration
Flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 décembre
(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.1)
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	**4 345**	2 401
Ajustements pour :		
Amortissement – immobilisations corporelles	**2 335**	2 452
Amortissement – actifs incorporels	**1 421**	1 256
Revenus courus	**–**	(141)
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	**44**	7
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	**7 554**	11 039
	15 699	17 014
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 9.1)	**10 081**	356
	25 780	17 370
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Variation nette des placements	**27 706**	3 262
Acquisition d'immobilisations corporelles (note 7.1)	**(13 179)**	(1 669)
Acquisition d'actifs incorporels	**(1 057)**	(1 590)
	13 470	3
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Remboursement de l'obligation découlant d'un contrat de location-acquisition	**–**	(244)
	–	(244)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	**39 250**	17 129
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	**40 466**	23 337
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 6.1)	**79 716**	40 466

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Régime supplémentaire de rentes
Actif net disponible pour le service des prestations

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007 Compte général	2007 Compte complémentaire	2007 Compte des retraités	2007 TOTAL	2006 TOTAL
ACTIF					
Placements					
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 6.2)	**3 790 061**	**2 781 820**	**5 168 293**	**11 740 174**	11 075 927
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**1 828**	**3 374**	**39 411**	**44 613**	61 704
	3 791 889	**2 785 194**	**5 207 704**	**11 784 787**	11 137 631
Créances					
Cotisations des salariés à recevoir	**49**	**21 091**	**–**	**21 140**	20 700
Cotisations des employeurs à recevoir	**28 207**	**13 027**	**–**	**41 234**	39 714
Transfert à recevoir du compte général	**–**	**–**	**28 495**	**–**	–
Transfert à recevoir du compte complémentaire	**–**	**–**	**8 414**	**–**	–
	3 820 145	**2 819 312**	**5 244 613**	**11 847 161**	11 198 045
PASSIF					
Créditeurs	**731**	**742**	**–**	**1 473**	1 314
Cotisations à rembourser après retraite	**–**	**26 461**	**–**	**26 461**	24 214
Rentes et prestations forfaitaires à payer	**6 173**	**3 683**	**1 834**	**11 690**	13 118
Transferts à payer au compte des retraités	**28 495**	**8 414**	**–**	**–**	–
	35 399	**39 300**	**1 834**	**39 624**	38 646
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS (note 10)	**3 784 746**	**2 780 012**	**5 242 779**	**11 807 537**	11 159 399

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Régime supplémentaire de rentes
Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations
de l'exercice terminé le 31 décembre
(en milliers de dollars)

	2007 Compte général	2007 Compte complémentaire	2007 Compte des retraités	2007 TOTAL	2006 TOTAL
AUGMENTATION DE L'ACTIF					
Cotisations des salariés (note 10.3)	**901**	**218 071**	–	**218 972**	206 890
Cotisations des employeurs (note 10.3)	**282 872**	**134 463**	–	**417 335**	424 509
Cotisations et contributions après retraite	–	**26 169**	–	**26 169**	23 940
Revenus de placements	**156 430**	**107 627**	**210 949**	**475 006**	435 554
Gain net non réalisé des placements	**42 117**	**24 178**	**48 891**	**115 186**	778 208
Transfert du compte général	–	–	**389 004**	–	–
Transfert du compte complémentaire	–	–	**105 464**	–	–
	482 320	**510 508**	**754 308**	**1 252 668**	1 869 101
DIMINUTION DE L'ACTIF					
Rentes et prestations forfaitaires	**31 346**	**13 775**	**509 269**	**554 390**	530 263
Remboursement des heures après retraite	–	**28 014**	–	**28 014**	25 955
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	**21 690**	**192**	–	**21 882**	19 337
Transfert des biens non réclamés au ministère du Revenu	–	–	–	–	12 042
Transferts au compte des retraités	**389 004**	**105 464**	–	–	–
Dépenses administratives	**244**	–	–	**244**	243
	442 284	**147 445**	**509 269**	**604 530**	587 840
AUGMENTATION DE L'ACTIF NET	**40 036**	**363 063**	**245 039**	**648 138**	1 281 261
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS - AU DÉBUT	**3 744 710**	**2 416 949**	**4 997 740**	**11 159 399**	9 878 138
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS - À LA FIN	**3 784 746**	**2 780 012**	**5 242 779**	**11 807 537**	11 159 399

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Régimes d'assurance
Bilan
au 31 décembre
(en milliers de dollars)

	2007	2006	2007	2006	2007	2006
	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		TOTAL	TOTAL
ACTIF						
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**68 116**	78 048	**4 316**	3 449	**72 432**	81 497
Placements et revenus courus, à la juste valeur (note 6.1)	**483 763**	–	**42 233**	–	**525 996**	–
Placements et revenus courus, au coût (note 6.1)	**–**	387 733	**–**	37 683	**–**	425 416
Contributions des employeurs à recevoir	**23 817**	23 093	**1 956**	1 736	**25 773**	24 829
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	**1 137**	–	**99**	–	**1 236**	–
	576 833	488 874	**48 604**	42 868	**625 437**	531 742
PASSIF						
Créditeurs	**5 932**	5 483	**21**	25	**5 953**	5 508
Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles	**132 062**	119 545	**8 699**	7 948	**140 761**	127 493
Cotisations volontaires des salariés reportées	**10 994**	9 513	**–**	–	**10 994**	9 513
Contributions des employeurs reportées	**193 235**	186 664	**10 480**	9 879	**203 715**	196 543
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	**–**	1 160	**–**	113	**–**	1 273
Passifs actuariels (note 11)	**70 998**	70 821	**–**	–	**70 998**	70 821
	413 221	393 186	**19 200**	17 965	**432 421**	411 151
AVOIR (notes 16 et 17)	**163 612**	95 688	**29 404**	24 903	**193 016**	120 591
	576 833	488 874	**48 604**	42 868	**625 437**	531 742

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Régimes d'assurance
Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006	2007	2006	2007	2006
	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		TOTAL	TOTAL
AUGMENTATION DE L'AVOIR						
Contributions des employeurs	**221 602**	216 296	**11 229**	11 118	**232 831**	227 414
Cotisations volontaires des salariés	**19 326**	17 175	**–**	–	**19 326**	17 175
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	**10 351**	9 899	**–**	–	**–**	–
Revenus de placements	**34 205**	30 396	**3 093**	2 962	**37 298**	33 358
Plus (moins)-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**2 297**	(1 501)	**212**	(150)	**2 509**	(1 651)
	287 781	272 265	**14 534**	13 930	**291 964**	276 296
DIMINUTION DE L'AVOIR						
Primes d'assurance versées au régime de base	**–**	–	**10 351**	9 899	**–**	–
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	**–**	–	**259**	247	**259**	247
Réclamations	**218 112**	207 600	**–**	–	**218 112**	207 600
Taxe sur le capital	**5 096**	5 058	**251**	254	**5 347**	5 312
Frais de gestion de réclamations et primes	**2 734**	2 465	**–**	–	**2 734**	2 465
Perte nette non réalisée des placements	**33 354**	–	**3 028**	–	**36 382**	–
Augmentation des passifs actuariels	**177**	4 518	**–**	–	**177**	4 518
	259 473	219 641	**13 889**	10 400	**263 011**	220 142
AUGMENTATION DE L'AVOIR	**28 308**	52 624	**645**	3 530	**28 953**	56 154
AVOIR AU DÉBUT	**95 688**	43 064	**24 903**	21 373	**120 591**	64 437
Ajustement de l'avoir à la suite de l'adoption de nouvelles normes comptables liées aux instruments financiers le 1er janvier 2007 (note 4)	**39 616**	–	**3 856**	–	**43 472**	–
AVOIR À LA FIN	**163 612**	95 688	**29 404**	24 903	**193 016**	120 591

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Résultats et évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.2)
REVENUS		
Contributions des employeurs	**19 732**	19 476
Revenus de placements	**11 072**	11 281
Plus (moins)-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**931**	(683)
	31 735	30 074
DÉPENSES		
Activités de formation	**14 333**	13 005
Incitatifs versés à la clientèle	**8 421**	7 224
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	**334**	432
Amortissement de la subvention des matériaux réutilisables pour la formation	**(15)**	–
Perte à la cession de matériaux réutilisables pour la formation	**102**	–
Contribution au Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation	**1 875**	2 042
Virement au fonds général d'administration	**1 418**	1 275
Perte nette non réalisée des placements	**11 998**	–
	38 466	23 978
(DÉFICIT) EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**(6 731)**	6 096
AVOIR AU DÉBUT		
Solde déjà établi	**149 446**	144 028
Retraitement relatif aux activités de formation (note 5.2)	**1 594**	916
Solde retraité	**151 040**	144 944
Ajustement de l'avoir à la suite de l'adoption de nouvelles normes comptables liées aux instruments financiers le 1er janvier 2007 (note 4)	**16 935**	–
AVOIR À LA FIN	**161 244**	151 040

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Bilan
au 31 décembre
(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.2)
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**6 987**	4 042
Placements et revenus courus, à la juste valeur (note 6.1)	**149 645**	–
Placements et revenus courus, au coût (note 6.1)	**–**	143 548
Contributions des employeurs à recevoir	**1 836**	1 808
Débiteurs	**83**	–
Frais payés d'avance	**2 460**	2 321
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	**413**	–
	161 424	151 719
Matériaux réutilisables pour la formation (note 7.2)	**1 092**	993
	162 516	152 712
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs	**–**	42
Activités de formation à payer	**1 190**	1 111
Subvention reportée	**82**	–
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	**–**	519
	1 272	1 672
AVOIR	**161 244**	151 040
	162 516	152 712

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Flux de trésorerie

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.2)
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
(Déficit) Excédent des revenus sur les dépenses	**(6 731)**	6 096
Ajustements pour :		
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	**334**	432
Amortissement de la subvention des matériaux réutilisables pour la formation	**(15)**	-
Perte à la cession de matériaux réutilisables pour la formation	**102**	-
Subvention pour l'acquisition de matériaux réutilisables pour la formation	**97**	-
Revenus courus	**(684)**	(731)
Perte nette non réalisée des placements	**11 998**	-
	5 101	5 797
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 9.2)	**(1 145)**	455
	3 956	6 252
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Variation nette des placements	**(476)**	(4 797)
Acquisition de matériaux réutilisables pour la formation	**(535)**	(228)
	(1 011)	(5 025)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	**2 945**	1 227
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	**4 042**	2 815
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 6.1)	**6 987**	4 042

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Résultats et évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.2)
REVENUS		
Contributions des employeurs	**5 412**	5 287
Revenus de placements	**2 096**	1 975
Plus (moins)-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**167**	(119)
	7 675	7 143
DÉPENSES		
Activités de formation	**2 371**	2 967
Incitatifs versés à la clientèle	**2 034**	1 816
Incitatifs versés à la clientèle référée	**126**	34
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	**33**	9
Amortissement de la subvention des matériaux réutilisables pour la formation	**(3)**	–
Perte à la cession de matériaux réutilisables pour la formation	**3**	–
Contribution au Comité du plan de formation	**401**	331
Virements au fonds général d'administration	**389**	341
Perte nette non réalisée des placements	**2 311**	–
	7 665	5 498
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**10**	1 645
AVOIR AU DÉBUT		
Solde déjà établi	**27 895**	25 960
Retraitement relatif aux activités de formation (note 5.2)	**(646)**	(356)
Solde retraité	**27 249**	25 604
Ajustement de l'avoir à la suite de l'adoption de nouvelles normes comptables liées aux instruments financiers le 1er janvier 2007 (note 4)	**2 793**	–
AVOIR À LA FIN	**30 052**	27 249

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006 (retraité - note 5.2)
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**716**	771
Placements et revenus courus, à la juste valeur (note 6.1)	**27 318**	–
Placements et revenus courus, au coût (note 6.1)	**–**	25 491
Contributions des employeurs à recevoir	**478**	453
Débiteurs	**82**	–
Frais payés d'avance	**1 645**	786
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	**78**	–
	30 317	27 501
Matériaux réutilisables pour la formation (note 7.2)	**113**	82
	30 430	27 583
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs	–	9
Activités de formation à payer	**360**	236
Subvention reportée	**18**	–
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	–	89
	378	334
AVOIR	**30 052**	27 249
	30 430	27 583

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 décembre
(en milliers de dollars)

		2007	2006 (retraité - note 5.2)
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION			
Excédent des revenus sur les dépenses		**10**	1 643
Ajustements pour :			
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation		**33**	9
Amortissement de la subvention pour des matériaux réutilisables pour la formation		**(3)**	–
Perte à la cession de matériaux réutilisables pour la formation		**3**	–
Subvention à l'acquisition des matériaux réutilisables pour la formation		**21**	–
Revenus courus		**(125)**	(130)
Perte nette non réalisée des placements		**2 311**	–
		2 250	1 522
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 9.3)		**(1 018)**	(134)
		1 232	1 388
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT			
Variation nette des placements		**(1 220)**	(1 072)
Acquisition de matériaux réutilisables pour la formation		**(67)**	(76)
		(1 287)	(1 148)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE		**(55)**	240
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT		**771**	531
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 6.1)		**716**	771

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**158 562**	142 512
Placements et revenus courus, à la juste valeur (note 6.1)	**53 065**	-
Placements et revenus courus, au coût (note 6.1)	**-**	49 722
Indemnités à recevoir des employeurs	**39 486**	34 961
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	**93**	-
	251 206	227 195
PASSIF		
Créditeurs	**1 205**	1 100
Indemnités à verser aux salariés	**241 704**	220 654
Revenus de placements sur indemnités à verser aux salariés	**6 039**	5 319
Passifs liés aux instruments financiers dérivés (note 15)	**-**	122
Gain net non réalisé sur placements	**2 258**	-
	251 206	227 195

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Commission de la construction du Québec
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre
(en milliers de dollars)

	2007	2006
AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Indemnités perçues	**426 005**	395 600
Revenus de placements	**12 447**	11 201
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**215**	–
	438 667	406 801
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Versements d'indemnités aux salariés	**404 832**	392 557
Revenus de placements sur indemnités versés aux salariés	**7 792**	6 304
Virements au fonds général d'administration de revenus d'intérêts	**4 139**	3 765
Virements au fonds général d'administration d'indemnités non identifiées ou non réclamées	**135**	119
Perte nette non réalisée sur placements	**2 801**	–
Diminution des créditeurs	**17**	(282)
	419 716	402 463
AUGMENTATION DE L'ACTIF	**18 951**	4 338
ACTIF AU DÉBUT	**227 195**	222 857
Ajustement de l'actif à la suite de l'adoption de nouvelles normes comptables liées aux instruments financiers le 1er janvier 2007 (note 4)	**5 060**	–
ACTIF À LA FIN	**251 206**	227 195

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**1 215**	841
Réclamations des employeurs à recevoir	**1 975**	2 196
	3 190	3 037
PASSIF		
Créditeurs	**40**	31
Réclamations à verser aux salariés	**3 150**	3 006
	3 190	3 037

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Réclamations perçues des employeurs	**2 476**	4 406
Revenus de placements	**52**	45
Augmentation de créditeurs	**9**	(3)
	2 537	4 448
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Réclamations versées aux salariés	**2 346**	3 473
Virement au fonds général d'administration – réclamations de salaires non identifiées	**38**	62
	2 384	3 535
AUGMENTATION DE L'ACTIF	**153**	913
ACTIF AU DÉBUT	**3 037**	2 124
ACTIF À LA FIN	**3 190**	3 037

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de cotisations patronales

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**1 121**	1 031
Cotisations des employeurs à recevoir	**583**	517
Avances sur cotisations	**130**	130
	1 834	1 678
PASSIF		
Créditeurs	**12**	10
Cotisations des employeurs à remettre	**1 822**	1 668
	1 834	1 678

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Cotisations des employeurs	**10 323**	10 065
Revenus de placements	**38**	30
Augmentation des créditeurs	**2**	3
	10 363	10 098
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de cotisations	**10 169**	10 446
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	**38**	30
	10 207	10 476
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ACTIF	**156**	(378)
ACTIF AU DÉBUT	**1 678**	2 056
ACTIF À LA FIN	**1 834**	1 678

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de cotisations syndicales
Actif et passif
au 31 décembre
(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**5 561**	3 988
Cotisations des salariés à recevoir	**5 357**	5 125
Avances sur cotisations	**1 635**	1 632
	12 553	10 745
PASSIF		
Créditeurs	**175**	114
Cotisations des salariés à remettre	**12 378**	10 631
	12 553	10 745

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Cotisations des salariés	**58 810**	57 051
Augmentation des créditeurs	**61**	35
Augmentation des avances sur cotisations	**3**	15
Revenus de placements	**181**	145
	59 055	57 246
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de cotisations	**57 066**	57 979
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	**181**	145
	57 247	58 124
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ACTIF	**1 808**	(878)
ACTIF AU DÉBUT	**10 745**	11 623
ACTIF À LA FIN	**12 553**	10 745

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**120**	99
Contributions des employeurs à recevoir	**142**	123
	262	222
PASSIF		
Contributions des employeurs à remettre	**262**	222
	262	222

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Contributions des employeurs	**933**	912
Revenus de placements	**5**	4
	938	916
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de contributions	**898**	913
	898	913
AUGMENTATION DE L'ACTIF	**40**	3
ACTIF AU DÉBUT	**222**	219
ACTIF À LA FIN	**262**	222

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**73**	72
Cotisations des salariés à recevoir	**298**	257
	371	329
PASSIF		
Cotisations des salariés à remettre	**371**	329
	371	329

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

de l'exercice terminé le 31 décembre

AUGMENTATION DE L'ACTIF		
Cotisations des salariés	**1 864**	1 841
Revenus de placements	**4**	4
	1 868	1 845
DIMINUTION DE L'ACTIF		
Remises de cotisations	**1 822**	1 862
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	**4**	4
	1 826	1 866
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ACTIF	**42**	(21)
ACTIF AU DÉBUT	**329**	350
ACTIF À LA FIN	**371**	329

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds spécial d'indemnisation

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**5 546**	6 295
Contributions des employeurs à recevoir	**296**	323
Recouvrement d'indemnités à recevoir	**1 235**	1 370
	7 077	7 988
PASSIF		
Créditeurs	**7**	5
Indemnités à verser aux salariés	**2 446**	2 186
	2 453	2 191
AVOIR	**4 624**	5 797
	7 077	7 988

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

AUGMENTATION DE L'AVOIR		
Contributions des employeurs	**2 329**	2 294
Recouvrement d'indemnités	**308**	251
Pénalités	**119**	193
Revenus de placements	**240**	214
	2 996	2 952
DIMINUTION DE L'AVOIR		
Indemnités versées aux salariés	**3 929**	3 115
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	**240**	214
	4 169	3 329
DIMINUTION DE L'AVOIR	**(1 173)**	(377)
AVOIR AU DÉBUT	**5 797**	6 174
AVOIR À LA FIN	**4 624**	5 797

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec
Fonds de qualification

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 6.1)	**4 072**	3 606
Contributions des employeurs à recevoir	**83**	57
	4 155	3 663
PASSIF		
Indemnités à verser aux salariés	**9**	9
	9	9
AVOIR (note 18)	**4 146**	3 654
	4 155	3 663

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

AUGMENTATION DE L'AVOIR		
Contributions des employeurs	**522**	520
Revenus de placements	**148**	114
	670	634
DIMINUTION DE L'AVOIR		
Indemnités versées aux salariés	**178**	236
	178	236
AUGMENTATION DE L'AVOIR	**492**	398
AVOIR AU DÉBUT	**3 654**	3 256
AVOIR À LA FIN	**4 146**	3 654

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC
NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

pour l'exercice terminé au 31 décembre

(tous les montants présentés dans les tableaux sont en milliers de dollars, à moins d'indication contraire)

1. CONSTITUTION ET OBJET

La Commission de la construction du Québec (CCQ), constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20), est une personne morale au sens du *Code civil* et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que de la formation professionnelle et de la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. À cette fin, la CCQ administre onze fonds, un régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la CCQ n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. VOCATION ET DESCRIPTION DES FONDS ET DES RÉGIMES

2.1. Fonds général d'administration

Ce fonds est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

2.2. Régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec (Régime). Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se reporter au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement est publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Généralités

Il s'agit d'un régime de retraite interentreprise qui a été élaboré par le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et qui a remplacé, depuis le 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement. En vertu du Régime, les cotisations sont versées par les employeurs et les participants. Le Régime est enregistré conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), au numéro 25299.

Une caisse de retraite est établie pour recevoir les cotisations des participants et des employeurs et pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime. Le Régime est constitué de trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte général était alimenté par les cotisations des employeurs et des participants en vertu d'une formule générale applicable à tous les participants. Il constituait une disposition à prestations déterminées et prévoyait l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Depuis le 26 décembre 2004, le compte général est alimenté uniquement par les cotisations des employeurs pour service passé. Ces cotisations pour service passé sont versées pour amortir le déficit actuariel du régime.

Le compte général assume les dépenses imputées par le fonds général d'administration concernant l'administration du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance de base ainsi que les autres dépenses administratives du compte des retraités.

Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte complémentaire recevait les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation. Depuis le 26 décembre 2004, il reçoit les cotisations des employeurs pour service courant, les cotisations des participants en vertu de la formule générale applicable à tous les participants ainsi que celles versées selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Les comptes général et complémentaire pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

Politique de capitalisation

Au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), il n'y a aucun promoteur du Régime car ce dernier a été créé en vertu du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement vise à donner effet à des clauses des conventions collectives de l'industrie de la construction, dont la CCQ doit assurer l'application.

Conformément à l'article 118 de ce règlement, la CCQ fait évaluer le régime de retraite par un actuaire externe, au plus tard trois ans après la dernière évaluation. L'évaluation entre en vigueur le 31 décembre de l'année. L'opinion actuarielle vaut pour les trois années qui suivent la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. L'approche préconisée pour se prémunir contre les fluctuations du rendement de l'actif et les ajustements des hypothèses économiques et démographiques est l'utilisation d'une réserve pour fluctuations économiques pour le compte général et d'une réserve pour indexations futures pour le compte des retraités.

Les objectifs de l'évaluation actuarielle sont les suivants : recommander, s'il y a lieu, un ajustement de la cotisation patronale entre la cotisation patronale pour le service passé et celle pour le service courant et recommander un ajustement, s'il y a lieu, des rentes de base accumulées et des rentes en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. Cette évaluation repose sur des hypothèses déterminées par les actuaires externes à la CCQ sous la responsabilité de la direction (voir notes 10.1 et 10.2).

Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et du total de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 70 et, à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et du total de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80, mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de ¼ % par mois compris entre la date de sa retraite et la date la plus rapprochée entre celle à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80, s'il avait continué d'accumuler des années de service et celle où il aurait atteint l'âge de 60 ans.

Le participant acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans ou à l'âge de 50 ans, si la somme de son âge et du total de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 60.

Le participant prenant sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes sont sujettes à des ajustements déterminés par la CCQ à la suite d'une évaluation actuarielle du régime.

Prestations d'invalidité

Tout participant aux prises avec une invalidité totale, qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine suivant le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général, pour service antérieur au 26 décembre 2004, est réduite de ¼ % par mois, compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. La rente d'invalidité totale demeure payable même si l'invalidité cesse.

Prestations au décès

Lors du décès d'un participant non retraité, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100 % de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été versés au retraité et à son conjoint. Par la suite, la rente payable au conjoint est réduite à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint a renoncé à la rente réversible à 60 % au moment de la retraite du participant).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Lorsqu'un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

Depuis le 26 décembre 2004, le participant peut choisir que sa rente soit remplacée par une rente dont le paiement garanti est de 10 ans. Dans ce cas, il faut remplacer 60 versements par 120 versements partout où ils s'y retrouvent.

Prestations de départ

Un participant n'ayant eu aucune heure de travail à son crédit pendant 24 mois consécutifs a droit à une rente différée égale à la rente de base du compte général et à la rente relative à son compte complémentaire. Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée à un autre véhicule d'épargne retraite autorisé.

Cotisations et contributions après retraite

Jusqu'au 25 décembre 2004, les cotisations reçues dans le compte général étaient remboursées aux participants recevant une rente de retraite ou ayant dépassé l'âge normal de la retraite au cours de l'année suivante. Depuis le 26 décembre 2004, seuls les employeurs cotisent au compte général et leurs cotisations pour service passé ne sont plus remboursées. Les cotisations reçues, dans le compte complémentaire, pour les participants recevant une rente de retraite ou ayant dépassé l'âge normal de la retraite et celles des employeurs leur sont remboursées au cours de l'année suivante.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite

La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001, a apporté des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1). Le Régime est assujetti à cette loi. La CCQ a engagé des discussions avec la Régie des rentes du Québec quant à l'application de cette loi pour ce régime étant donné que la mise en œuvre de plusieurs dispositions de cette loi lui causerait des difficultés excessives en raison de ses caractéristiques particulières. Ces discussions ont amené la publication, le 12 mai 2004, du Décret 415-2004 soustrayant le Régime à certaines dispositions de ladite loi ou reportant leur mise en application. Cependant, certains éléments concernant le financement et la solvabilité du régime demeurent en discussion.

2.3. Régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective, le régime d'assurance de base, est établie afin de recevoir les contributions des employeurs et les cotisations volontaires des salariés et de pourvoir au paiement des prestations et des indemnités prévues par les régimes d'assurance et au paiement des autres frais inhérents.

Des caisses supplémentaires sont établies en vue de recevoir la partie supplémentaire des contributions pour le compte des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et des dépenses afférentes aux régimes supplémentaires d'assurance. Les régimes supplémentaires pour les métiers et les occupations d'électricien, de couvreur, de ferblantier, de tuyauteur, de travailleur de lignes, de mécanicien en protection-incendie, de frigoriste, de menuisier, de mécanicien de chantier et métiers de la truelle (briqueteur, cimentier-applicateur, plâtrier et carreleur) ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective du régime d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par les régimes supplémentaires, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assuré par un régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

2.4. Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction, soit celles des secteurs institutionnel et commercial, industriel, de même que du génie civil et de la voirie.

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de réclamations de salaires

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires produites par la CCQ pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Fonds de cotisations patronales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Fonds de cotisations syndicales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction pour le compte des associations syndicales, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs afin de permettre aux parties patronale et syndicale de conduire, en chantier, la mise en place harmonieuse et la diffusion des conditions de travail applicables et d'en mesurer la pertinence et l'efficacité, et de mener toutes autres démarches et analyses destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties, conformément à la convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction.

Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des salariés afin de permettre aux associations syndicales d'offrir des services de formation dans le but de développer les compétences dans tous les aspects relatifs aux relations de travail, conformément aux conventions collectives des secteurs industriel, institutionnel et commercial de même que du génie civil et de la voirie.

Fonds spécial d'indemnisation

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent en raison de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de qualification

Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés qui doivent acquitter les frais reliés au renouvellement du certificat de compétence délivré par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

3. SOMMAIRE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

3.1. Principes de consolidation

Les états financiers du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis ne sont pas consolidés dans les états financiers du fonds général d'administration, car en vertu des lois, des règlements et des conventions collectives, les fonds et les régimes constituent des fiducies légales distinctes.

3.2. Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que la direction de la CCQ ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des dépenses au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

3.3. Constatation des revenus et des virements

Fonds général d'administration

Revenus de prélèvements

Les revenus de prélèvements sont constatés dans l'exercice au cours duquel les heures sont travaillées.

Tarification de services

Les revenus de tarification de services sont constatés dans l'exercice au cours duquel les services sont rendus.

Participations volontaires

Les revenus de participations volontaires sont constatés dans l'exercice au cours duquel les participations sont reçues.

Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées

En vertu de la réglementation, les réclamations de salaires gardées en fidéicommis et payables à des salariés non identifiés depuis trois ans au 31 décembre d'une année ainsi que les indemnités de congés gardées en fidéicommis non réclamées ou non identifiées depuis trois ans au 1er janvier d'une année sont virées aux revenus du Fonds général d'administration pour son administration au début de l'exercice suivant les dates précédemment mentionnées.

Revenus de placements

Les revenus de placements du Fonds général d'administration sont constatés selon la comptabilité d'exercice. De plus, en vertu de la réglementation, les revenus de placements générés par le Fonds de cotisations patronales, le Fonds de cotisations syndicales, le Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et le Fonds spécial d'indemnisation sont virés aux revenus de placements du Fonds général d'administration pour son administration au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et constatés à titre de revenus dans les différents fonds.

Virement provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

En vertu de la réglementation, les virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel sont fixés annuellement par la CCQ. Le montant requis pour acquitter les frais d'administration de ces fonds est fixé selon une formule établie et approuvée par le Conseil d'administration.

Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

En vertu de la réglementation, des intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés sont virés au Fonds général d'administration en vue de couvrir les frais d'administration et de perception de ce fonds jusqu'à concurrence d'une somme égale à 25 % des intérêts générés par le fonds plus un montant forfaitaire de 965 000 $.

Régime supplémentaire de rentes

Cotisations des salariés et des employeurs

Les revenus de cotisations des salariés et des employeurs sont constatés dans l'exercice au cours duquel les heures donnant droit à des rentes sont travaillées.

Cotisations et contributions après retraite

Les revenus de cotisations et les contributions après retraite sont constatés dans l'exercice au cours duquel elles sont reçues.

Régimes d'assurance

Contributions des employeurs et cotisations volontaires des salariés

Les revenus de contributions des employeurs et de cotisations volontaires des salariés sont constatés dans l'exercice correspondant aux périodes de couverture des assurés.

Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles

Les contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles sont constituées de contributions des employeurs visant à maintenir l'assurabilité des salariés. Elles sont reportées et virées aux revenus de l'exercice correspondant aux périodes d'assurance au cours desquelles elles sont utilisées.

Fonds en fidéicommis

Contributions des employeurs et cotisations des salariés

Les contributions des employeurs et les cotisations des salariés sont constatées dans l'exercice au cours duquel les heures sont travaillées.

Revenus de placements

Les revenus de placements sont constatés selon la comptabilité d'exercice. Les revenus de placements générés par le Fonds de cotisations patronales, le Fonds de cotisations syndicales, le Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et le Fonds spécial d'indemnisation sont virés aux revenus de placements du Fonds général d'administration pour son administration au fur et à mesure qu'ils sont gagnés.

Indemnités perçues

Les indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés sont constatées dans l'exercice au cours duquel les heures donnant droit à des indemnités sont travaillées.

Réclamations perçues des employeurs

Les réclamations perçues des employeurs sont constatées dans l'exercice au cours duquel le règlement des réclamations a lieu.

Recouvrement d'indemnités et pénalités

Le recouvrement d'indemnités et les pénalités afférentes sont constatés dans l'exercice au cours duquel le recouvrement d'indemnités a lieu.

3.4. Trésorerie et équivalents de trésorerie

Les éléments de trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent des soldes d'encaisse, des découverts et des emprunts bancaires et des placements très liquides, qui ont des échéances de trois mois ou moins à compter de leur date d'acquisition. Depuis le 1er janvier 2007, ils sont considérés dans la catégorie « Actifs détenus à des fins de transaction » conformément aux dispositions du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* « Instruments financiers – comptabilisation et évaluation ». Au 31 décembre 2006, ils étaient évalués au coût.

3.5. Débiteurs

Les débiteurs comprennent les postes suivants : les débiteurs, les prélèvements à recevoir, les cotisations et les contributions des employeurs à recevoir, les indemnités à recevoir des employeurs, les réclamations des employeurs à recevoir, les avances sur cotisations, les cotisations des salariés à recevoir et le recouvrement d'indemnités à recevoir. Depuis le 1er janvier 2007, les débiteurs sont considérés dans la catégorie « Prêts et créances », conformément aux dispositions du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* « Instruments financiers – comptabilisation et évaluation ».

3.6. Créditeurs

Les créditeurs comprennent les postes suivants : les créditeurs et les frais courus, les cotisations à rembourser après retraite, les rentes et les prestations forfaitaires à payer, les activités de formation à payer, les réclamations à verser aux salariés, les cotisations et les contributions des employeurs à remettre, les cotisations des salariés à remettre et les indemnités à verser aux salariés. Depuis le 1er janvier 2007, les créditeurs sont considérés dans la catégorie « Autres passifs » conformément aux dispositions du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* « Instruments financiers – comptabilisation et évaluation ».

3.7. Placements

Fonds général d'administration, régime supplémentaire de rentes, régimes d'assurance et fonds en fidéicommis

Depuis le 1er janvier 2007, les placements sont considérés dans la catégorie « Actifs détenus à des fins de transaction » conformément aux dispositions du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* « Instruments financiers – comptabilisation et évaluation ». Ils sont évalués à la juste valeur. Les gains et les pertes résultant de leur réévaluation périodique sont enregistrés aux résultats de l'exercice. Au 31 décembre 2006, ces placements étaient évalués au coût.

La méthode temporelle est utilisée pour la conversion en dollars canadiens des placements acquis en devises étrangères. Selon cette méthode, les placements détenus en devises étrangères sont convertis en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la fin de l'exercice. Les revenus provenant de ces placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations et sont imputés aux résultats sous la rubrique « Revenus de placements ».

3.8. Instruments financiers

Catégorie d'instruments financiers

Les actifs détenus à des fins de transaction sont acquis principalement en vue de leur revente à court terme afin de réaliser un profit.

Les passifs financiers détenus à des fins de transaction font partie d'un portefeuille d'instruments financiers désignés comme tels et gérés ensemble et ils présentent des indications d'un profil récent de prises de bénéfice à court terme.

Les prêts et les créances n'incluent pas les titres de créances.

Les autres passifs correspondent à tous les autres passifs qui ne sont pas détenus à des fins de transaction.

Évaluation initiale

Les instruments financiers sont constatés à la juste valeur à la date de la transaction.

Évaluation ultérieure

Les actifs (passifs) détenus à des fins de transaction sont évalués à la juste valeur et les gains et les pertes résultant de leur réévaluation périodique sont enregistrés aux résultats de l'exercice sous la rubrique « Revenus de placements ».

Les prêts et les créances et les autres passifs sont évalués au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Cette évaluation correspond en général au coût.

Dérivés incorporés

Les instruments financiers dérivés incorporés sont comptabilisés à la juste valeur. La CCQ n'a pas recours à l'utilisation d'instruments financiers dérivés incorporés.

Juste valeur

Lors de la comptabilisation initiale, la juste valeur d'un instrument financier correspond généralement au prix de la transaction, soit la juste valeur de la contrepartie donnée ou reçue. Après la comptabilisation initiale, les justes valeurs sont déterminées en fonction de l'information disponible. Lorsqu'un marché actif existe, les justes valeurs des instruments financiers sont déterminées selon le cours vendeur. Lorsque des prix indépendants ne sont pas disponibles, le cours de clôture de la transaction la plus récente lié à l'instrument est utilisé ou la valeur est déterminée en fonction de techniques d'évaluations fondées sur des hypothèses utilisant autant que possible des données observables sur le marché.

La juste valeur des instruments financiers autres que les actions et les obligations est équivalente au coût en raison de leur échéance à court terme et correspond aux cours du marché.

Les éléments de trésorerie et les équivalents de trésorerie, les placements et les revenus courus et les actifs (passifs) liés aux instruments financiers dérivés sont considérés dans la catégorie « Actifs (passifs) détenus à des fins de transaction », conformément aux dispositions du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* « Instruments financiers – comptabilisation et évaluation ». Ils sont évalués à la juste valeur et les gains et les pertes résultant de leur réévaluation périodique sont enregistrés aux résultats de l'exercice sous la rubrique « Revenus de placements ».

Les débiteurs et les créditeurs sont classés respectivement dans les « Prêts et créances » et dans les « Autres passifs ». Ils sont évalués initialement à la juste valeur. Toute réévaluation subséquente est évaluée au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Cette évaluation correspond en général au coût.

Instruments financiers dérivés

Conformément à la politique de placement des fonds sous gestion visant le fonds général d'administration, les régimes d'assurance et les fonds en fidéicommis, la CCQ utilise des instruments financiers dérivés afin de gérer son risque de change sur les placements détenus en devises étrangères. Les instruments financiers dérivés sont constitués de contrats de change à terme. La CCQ ne recourt pas à l'utilisation d'instruments financiers dérivés à des fins de spéculation.

Les instruments financiers dérivés sont comptabilisés au bilan à la juste valeur et les gains ou les pertes non réalisés sont enregistrés aux résultats de l'exercice sous la rubrique « Plus (moins)-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés ».

3.9. Actifs à long terme

Fonds général d'administration

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. L'amortissement est calculé selon la méthode de l'amortissement linéaire établie en fonction de la durée d'utilisation des immobilisations. L'amortissement des immobilisations en cours de construction débute lorsque la construction est terminée.

Bâtiments	40 ans
Aménagement des bâtiments	5 ans
Mobilier et équipement	10 ans
Équipement informatique	5 ans
Améliorations locatives	4 ans

Actifs incorporels

Les actifs incorporels correspondent au coût des logiciels et des projets de développement informatique en cours et sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire. Celle-ci est établie en fonction d'une durée d'utilisation de trois ans. L'amortissement des projets de développement informatique débute lorsque les projets sont terminés.

Dépréciation d'actifs à long terme

Les actifs à long terme sont soumis à un test de dépréciation lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable au moyen des flux de trésorerie nets futurs non actualisés qui sont directement associés à leur utilisation et à leur cession éventuelle. Le montant de la perte de valeur représente l'écart entre la valeur comptable et la juste valeur des actifs dépréciés et est imputé aux résultats, le cas échéant.

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Matériaux réutilisables pour la formation

Les matériaux réutilisables pour la formation correspondent aux actifs achetés dans le cadre des activités de formation. Ils sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire, établie en fonction de la durée d'utilisation prévue par les ententes convenues entre la CCQ et les commissions scolaires. La durée des ententes peut être de trois, cinq ou dix ans.

3.10. Subventions reportées

Les subventions reçues du gouvernement du Québec, comptabilisées dans le Fonds général d'administration, sont reportées et constatées à titre de produits dans l'exercice au cours duquel les charges correspondantes sont engagées. La CCQ doit rembourser au gouvernement du Québec les subventions reçues en excédent des dépenses réellement engagées et prévues à l'entente. Les subventions à rembourser, s'il y a lieu, sont présentées sous la rubrique « Créditeurs et frais courus ». Au 31 décembre 2007, aucun montant n'était à rembourser relativement aux subventions du gouvernement du Québec (621 339 $ au 31 décembre 2006).

La subvention reçue de l'organisme *Ressources humaines et Développement social Canada* (« RHDSC »), comptabilisée dans le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et dans le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, est reportée et inscrite aux résultats au même rythme que l'amortissement des matériaux réutilisables pour la formation.

3.11. Revenus reportés

Fonds général d'administration

Les revenus reportés correspondent aux incitatifs accordés à la CCQ par les bailleurs pour la location de bureaux. Les incitatifs sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire, établie en fonction de la durée des baux prévus de cinq ans. L'amortissement est constaté aux résultats en diminution de la dépense de loyer.

3.12. Avantages sociaux futurs

Fonds général d'administration

Les régimes à prestations déterminées et des avantages complémentaires de retraite offerts aux employés de la CCQ sont comptabilisés comme suit :

- Pour les besoins du calcul du taux de rendement prévu des actifs des régimes, les actifs des régimes sont mesurés à la juste valeur.
- La CCQ utilise une évaluation axée sur la valeur marchande des actifs qui tient compte de l'incidence des gains ou des pertes de placements sur une période de trois ans, à partir de l'exercice au cours duquel ils se produisent aux fins de la mesure des coûts de retraite.
- Les gains et les pertes actuariels nets, fondés sur la valeur marchande des actifs des régimes, en excédant de 10 % du montant le plus élevé entre l'obligation au titre des prestations constituées et la valeur axée sur la valeur marchande des actifs des régimes, ainsi que les coûts des services passés sont portés aux résultats sur la durée moyenne estimative du reste de la carrière active des participants variant de 10 à 12 ans selon les régimes.
- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est établi d'après des calculs actuariels qui font appel à la méthode de répartition des prestations au prorata des années de service et aux meilleures estimations de la direction du rendement prévu des placements des régimes, de la croissance des salaires, de l'âge de retraite des employés, de la mortalité des participants aux régimes et des coûts des soins de santé.
- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est constaté aux résultats au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés.
- La date de mesure utilisée par la CCQ est le 31 décembre.

3.13. Indemnités versées aux salariés

Fonds spécial d'indemnisation

Les indemnités versées aux salariés sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

3.14. Passifs actuariels des régimes d'assurance

Les passifs actuariels sont constitués de la valeur présente estimative de tous les paiements futurs qui seront effectués relativement aux prestations et aux indemnités prévues par les régimes d'assurance.

Ces passifs comprennent des provisions pour les prestations engagées et pour les rentes aux assurés invalides.

L'estimation des passifs actuariels se fonde sur des techniques actuarielles standard, elles-mêmes basées sur l'évolution des réclamations et sur les statistiques de paiement. Elles requièrent l'utilisation d'hypothèses, telles que les statistiques de paiement, les taux futurs de fréquence, l'inflation, les changements des lois et des règlements, ainsi que d'autres facteurs, dans la nature des couvertures d'assurance.

4. NOUVELLES CONVENTIONS COMPTABLES

4.1. Récentes modifications

Instruments financiers

Le 1er janvier 2007, la CCQ a adopté les recommandations des nouvelles normes comptables du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* « Instruments financiers – comptabilisation et évaluation ». Ce chapitre présente les exigences relatives à la comptabilisation et à l'évaluation des instruments financiers des chapitres 3861 « Instruments financiers – informations à fournir et présentation » et 1530 « Résultat étendu ».

Conséquemment, la CCQ a effectué les classements suivants :

- Les éléments de trésorerie et les équivalents de trésorerie, les placements et les actifs (passifs) liés aux instruments financiers dérivés sont considérés dans la catégorie « Actifs (passifs) détenus à des fins de transaction ». Ils sont évalués à la juste valeur et les gains et les pertes résultant de leur réévaluation périodique sont enregistrés aux résultats de l'exercice sous la rubrique « Revenus de placements ».
- Les débiteurs sont considérés dans la catégorie « Prêts et créances » et les créditeurs dans les « Autres passifs ». Ils sont évalués initialement à la juste valeur. Toute réévaluation subséquente est évaluée au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Cette évaluation correspond en général au coût.

L'adoption des nouvelles conventions comptables a eu pour effet, en date du 1er janvier 2007, d'augmenter l'avoir et les placements du même montant pour les fonds suivants :

Régime d'assurance de base	39 616
Régimes supplémentaires d'assurance	3 856
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	16 935
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	2 793
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	5 060

L'application de ces nouvelles normes a été faite sans affecter les états financiers des périodes antérieures comme le prescrit le chapitre 3855.

Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2007, la CCQ n'a effectué aucune opération ayant une incidence sur le résultat étendu. Aucun solde d'ouverture et de clôture pour le cumul du résultat étendu n'est présenté.

Modifications comptables

La CCQ a aussi adopté les recommandations du chapitre 1506 du *Manuel de l'ICCA*, « Modifications comptables », qui établit le traitement comptable et l'information à fournir relativement aux changements de conventions comptables, aux changements d'estimations comptables et aux corrections d'erreurs. L'adoption de ces recommandations n'a eu aucune incidence sur les états financiers.

4.2. Modifications à venir

Instruments financiers – informations à fournir et présentation

En 2006, l'ICCA a publié le chapitre 3862 du *Manuel de l'ICCA*, « Instruments financiers – informations à fournir » et le chapitre 3863, « Instruments financiers – présentation » qui modifient le chapitre 3861. Ces nouvelles normes exigent la présentation d'informations permettant aux utilisateurs d'évaluer l'importance des instruments financiers pour la performance et la situation financière de l'entité. Elles s'appliqueront aux états financiers annuels de la CCQ pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2008.

Informations à fournir concernant le capital

En 2006, l'ICCA a publié le chapitre 1535 du *Manuel de l'ICCA*, « Informations à fournir concernant le capital ». Ce chapitre exige la présentation des informations sur la façon dont la direction gère le capital. Il s'appliquera aux états financiers annuels de la CCQ pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2008.

Écarts d'acquisition et actifs incorporels

En février 2008, l'ICCA a publié le nouveau chapitre 3064 « Écarts d'acquisition et actifs incorporels » qui remplacera le chapitre 3062 « Écarts d'acquisition et autres actifs incorporels » ainsi que le chapitre 3450 « Frais de recherche et de développement ».

Le nouveau chapitre 3064 confirme qu'au moment de leur constatation initiale, les actifs incorporels doivent être comptabilisés à titre d'actifs seulement s'ils répondent à la définition d'un actif incorporel et aux critères de comptabilisation d'un actif. De plus, le chapitre 3064 fournit des indications supplémentaires relativement à la comptabilisation des actifs incorporels développés à l'interne.

En ce qui a trait à l'évaluation ultérieure des actifs incorporels, les écarts d'acquisition et les informations à fournir, le chapitre 3064 reprend l'essentiel des recommandations de l'ancien chapitre 3062.

Le nouveau chapitre s'appliquera aux états financiers annuels des exercices ouverts à compter du 1er octobre 2008.

5. CORRECTIONS D'ERREURS

5.1. Fonds général d'administration

Auparavant, la CCQ ne présentait pas au bilan du Fonds général d'administration l'actif au titre des prestations constituées relié aux deux régimes de retraite à prestations déterminées. Afin de se conformer aux dispositions du chapitre 3461 du *Manuel de l'ICCA* « Avantages sociaux futurs », les corrections requises ont été appliquées de façon rétroactive et ont eu pour effet d'augmenter les postes suivants des états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2006 :

Bilan	
Actif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	20 565
Avoir	20 565
Résultats et évolution de l'avoir	
Rémunération et administration du personnel	4 698
Avoir au début	25 263
Avoir à la fin	20 565

5.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Depuis 2005, la démarcation des coûts des activités de formation est effectuée de façon automatisée. En 2007, une erreur a été constatée dans l'interprétation des résultats, faisant en sorte que des activités de formation à payer ont été considérées en double en fin d'exercice 2005 et 2006 dans le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction. Cet écart a eu un impact sur les résultats du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel « Plan de formation », puisque les dépenses à allouer au Plan de formation n'avaient pas été évaluées au bon montant. De plus, les dépenses allouées au Plan de formation avaient été enregistrées à l'encontre des placements plutôt qu'aux résultats. La correction, appliquée de façon rétroactive, a eu pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2006 :

	Fonds de formation	Plan de formation
Bilan		
Placements et revenus courus	856	(856)
Activités de formation à payer	(738)	(210)
Avoir au début	916	(356)
Avoir à la fin	1 594	(646)
Évolution de l'avoir		
Activités de formation	(614)	226
Revenus de placements	64	(64)
Augmentation de l'avoir	678	(290)

6. PLACEMENTS

6.1. Placements sous gestion interne

Fonds général d'administration, régime supplémentaire de rentes, régimes d'assurance et fonds en fidéicommis

Les placements sous gestion interne sont répartis comme suit dans les différentes classes d'actifs :

	2007		2006	
	Juste valeur	Coût	Juste valeur	Coût
Trésorerie et équivalents de trésorerie				
Encaisse	**385 268**	**385 268**	63 447	63 447
Dépôt à court terme [1]	**1 698**	**1 698**	296 763	296 763
Compte courtier [4]	**–**	**–**	(129)	(129)
Intérêts courus	**1 208**	**1 208**	2 094	2 094
Chèques émis non encaissés	**(7 440)**	**(7 440)**	(15 251)	(15 251)
	380 734	**380 734**	346 924	346 924
Placements et revenus courus				
Dépôt à long terme	2 023	2 023	15 822	15 822
Obligations [2]	378 957	373 341	342 056	334 661
Actions [3]	318 589	301 631	309 018	261 948
Immobiliers	53 001	60 824	69 828	56 033
Intérêts courus	3 454	3 454	3 419	3 419
	756 024	**741 273**	**740 143**	**671 883**
	1 136 758	**1 122 007**	**1 087 067**	**1 018 807**

(1) Venant à échéance au plus tard le 24 mars 2008.

(2) À échéances diverses allant jusqu'en 2043 et aux taux de rendement variant de 3,75 % à 11,50 %.

(3) Comprend le coût et la juste valeur des actions américaines, respectivement de 110 304 945 $ et de103 809 292 $, pour l'exercice 2007. Cette moins-value est attribuable à la fluctuation de la devise américaine par rapport à la devise canadienne, entre la date d'acquisition des placements et la date de clôture des états financiers.

(4) Correspond aux transactions en attente de règlement.

Les placements sous gestion interne sont répartis comme suit dans les différents états financiers de la CCQ :

	2007		2006	
	Juste valeur	Coût	Juste valeur	Coût
Trésorerie et équivalents de trésorerie				
Fonds général d'administration	**79 716**	**79 716**	40 466	40 466
Régime supplémentaire de rentes – compte général	**1 828**	**1 828**	(28 023)	(28 023)
Régime supplémentaire de rentes – compte complémentaire	**3 374**	**3 374**	10 615	10 615
Régime supplémentaire de rentes – compte retraités	**39 411**	**39 411**	79 112	79 112
Régime d'assurance de base	**68 116**	**68 116**	78 048	78 048
Régimes supplémentaires d'assurance	**4 316**	**4 316**	3 449	3 449
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	**6 987**	**6 987**	4 042	4 042
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	**716**	**716**	771	771
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	**158 562**	**158 562**	142 512	142 512
Fonds de réclamations de salaires	**1 215**	**1 215**	841	841
Fonds de cotisations patronales	**1 121**	**1 121**	1 031	1 031
Fonds de cotisations syndicales	**5 561**	**5 561**	3 988	3 988
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	**120**	**120**	99	99
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale	**73**	**73**	72	72
Fonds spécial d'indemnisation	**5 546**	**5 546**	6 295	6 295
Fonds de qualification	**4 072**	**4 072**	3 606	3 606
	380 734	**380 734**	346 924	346 924
Placements et revenus courus				
Fonds général d'administration	–	–	27 706	27 706
Régime d'assurance de base	**483 763**	**474 690**	427 349	387 733
Régimes supplémentaires d'assurance	**42 233**	**41 442**	41 539	37 683
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	**149 645**	**146 757**	160 483	143 548
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	**27 318**	**26 880**	28 284	25 491
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	**53 065**	**51 504**	54 782	49 722
	756 024	**741 273**	740 143	671 883
	1 136 758	**1 122 007**	1 087 067	1 018 807

6.2. Placements confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec – à la juste valeur

Les placements des fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) se détaillent comme suit :

	2007	2006
Compte général		
Avances	**(7 000)**	(11 003)
Dépôts à participation[1]	**3 788 527**	3 761 228
Revenus courus	**8 534**	20 640
	3 790 061	3 770 865
Compte complémentaire		
Dépôt à vue	**38 005**	25 009
Dépôts à participation[1]	**2 737 821**	2 369 502
Revenus courus	**5 994**	12 007
	2 781 820	2 406 518
Compte des retraités		
Dépôt à vue (avances)	**(27 003)**	11 004
Dépôts à participation[1]	**5 184 330**	4 860 112
Revenus courus	**10 966**	27 428
	5 168 293	4 898 544
	11 740 174	11 075 927

(1) Les dépôts à participation tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables à la juste valeur de l'avoir net du fonds à la fin de chaque mois, sur préavis et selon les modalités des règlements de la CDPQ. La CDPQ attribue à la clôture du mois, à chacun des comptes, le revenu net des frais de gestion.

PCAA de tiers en restructuration

La juste valeur des dépôts à participation au 31 décembre 2007 a été établie par la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) en considérant une moins-value sur des placements qu'elle détient dans le marché canadien du papier commercial adossé à des actifs non parrainés par des banques et en restructuration (« PCAA de tiers en restructuration »).

Le PCAA est un instrument de financement à court terme émis par des fiducies, aussi appelé « conduit », généralement pou des échéances variant d'un à trois mois. Le PCAA de tiers en restructuration est adossé à divers actifs tels que des créances hypothécaires ou à la consommation et des actifs financiers. Depuis août 2007, la CDPQ n'a pas été en mesure de se faire rembourser les sommes dues en vertu des PCAA de tiers qu'elle détient lorsque ceux-ci sont venus à échéance.

Étant donné qu'il n'y a pas de marché actif pour les titres de PCAA de tiers en restructuration, la CDPQ a établi des justes valeurs pour les différents titres de PCAA de tiers en restructuration détenus, selon une technique d'évaluation fondée sur un modèle financier dont les hypothèses et les probabilités reflètent les incertitudes relatives aux montants et à l'échéance des flux de trésorerie, au risque de crédit des créances et des actifs financiers sous-jacents et au rendement. Les hypothèses, fondées sur l'information disponible au 31 décembre 2007, utilisent autant que possible des données observables sur le marché comme les taux d'intérêt et la qualité du crédit. En établissant les justes valeurs de ces titres, la CDPQ attribue une grande probabilité de succès à la proposition de restructuration approuvée par un comité pancanadien d'investisseurs actuellement à l'étude et une faible probabilité à un scénario de liquidation ordonnée ou forcée.

Selon les états financiers vérifiés du fonds particulier de la CDPQ, l'estimation des justes valeurs comptabilisées pour les PCAA est raisonnable et s'avère la plus appropriée au 31 décembre 2007. Néanmoins, les justes valeurs présentées peuvent varier de façon importante au cours des périodes ultérieures. L'hypothèse la plus critique repose sur la probabilité de succès de la proposition de restructuration. L'attribution d'un poids plus important à un scénario de liquidation aurait pour effet d'augmenter sensiblement la moins-value non matérialisée estimée. Inversement, l'acceptation de la proposition de restructuration et un retour à des conditions de marché normales auraient pour effet d'augmenter la juste valeur estimée des PCAA. La révision de la moins-value comptabilisée par la CDPQ aurait un effet sur la juste valeur des dépôts à participation détenus par la CCQ.

Au 31 décembre 2007, la quote-part des résultats de placements nets des titres de PCAA de tiers en restructuration attribuée au Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec est composée de :

- la quote-part de la perte non réalisée sur ces titres de 124 112 000 $;
- la quote-part du renversement des intérêts payés à des portefeuilles spécialisés et de la quote-part des frais de restructuration et autres, diminuées des gains réalisés à la vente, sur ces titres de 21 450 000 $.

7. ACTIFS À LONG TERME

7.1. Fonds général d'administration

Immobilisations corporelles

	2007		
	Coût	Amortissement cumulé	Net
Terrain	**5 906**	**–**	**5 906**
Bâtiments	**11 671**	**6 364**	**5 307**
Aménagement des bâtiments	**2 852**	**2 257**	**595**
Mobilier et équipement	**6 436**	**4 836**	**1 600**
Équipement informatique	**8 045**	**5 802**	**2 243**
Améliorations locatives	**1 652**	**1 417**	**235**
	36 562	**20 676**	**15 886**
Immobilisations en cours de construction	**4 270**	**–**	**4 270**
	40 832	**20 676**	**20 156**

	2006		
	Coût	Amortissement cumulé	Net
Terrain	672	–	672
Bâtiments	8 718	6 123	2 595
Aménagement des bâtiments	2 841	1 846	995
Mobilier et équipement	6 502	4 693	1 809
Équipement informatique	8 052	5 173	2 879
Améliorations locatives	1 614	1 208	406
	28 399	19 043	9 356

Au cours de l'exercice 2007, la CCQ a fait l'acquisition d'un immeuble pour un montant de 12 285 162 $, incluant les frais afférents à l'achat s'élevant à 720 162 $. La valeur nette au 31 décembre 2007 est répartie comme suit : 5 234 261 $ au terrain, 2 814 424 $ au bâtiment et 4 270 152 $ aux immobilisations en cours de construction.

Actifs incorporels

	2007		
	Coût	Amortissement cumulé	Net
Logiciels	**8 226**	**6 576**	**1 650**
Projets de développement informatique	**1 870**	**–**	**1 870**
	10 096	**6 576**	**3 520**

	2006		
	Coût	Amortissement cumulé	Net
Logiciels	7 809	5 155	2 654
Projets de développement informatique	1 230	–	1 230
	9 039	5 155	3 884

7.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Matériaux réutilisables pour la formation

	2007		
	Coût	Amortissement cumulé	Net
Fonds de formation	**2 917**	**1 825**	**1 092**
Plan de formation	**258**	**145**	**113**

Matériaux réutilisables pour la formation

	2006		
	Coût	Amortissement cumulé	Net
Fonds de formation	2 502	1 509	993
Plan de formation	194	112	82

8. EMPRUNT BANCAIRE

La CCQ dispose d'une facilité de crédit renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financière. Au 31 décembre 2007, le montant maximum que pouvait prélever la CCQ pour sa gestion propre s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préférentiel. De plus, lors d'un découvert de banque relié à un ou plusieurs fonds en fidéicommis, des avances substantielles peuvent être consenties par l'institution financière, pour une période ne dépassant pas normalement quelques jours et portant intérêt au même taux préférentiel. Aux 31 décembre 2007 et 2006, la facilité de crédit n'était pas utilisée.

9. FLUX DE TRÉSORERIE

9.1. Fonds général d'administration

Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement

	2007	2006
Prélèvements à recevoir	**(232)**	(703)
Débiteurs	**789**	(768)
Frais payés d'avance	**(986)**	133
Créditeurs et frais courus	**11 217**	1 529
Revenus reportés	**29**	–
Subventions du gouvernement du Québec reportées	**(736)**	165
	10 081	356

9.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement

	2007	2006
Contributions des employeurs à recevoir	**(28)**	27
Frais payés d'avance	**(139)**	(261)
Débiteurs	**(83)**	–
Créditeurs	**(42)**	12
Activités de formation à payer	**79**	(6)
Actifs (passifs) liés aux instruments financiers dérivés	**(932)**	683
	(1 145)	455

9.3. Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement

	2007	2006
Contributions des employeurs à recevoir	**(25)**	(107)
Frais payés d'avance	**(859)**	(12)
Débiteurs	**(82)**	–
Créditeurs	**(9)**	3
Activités de formation à payer	**124**	(137)
Actifs (passifs) liés aux instruments financiers dérivés	**(167)**	119
	(1 018)	(134)

9.4. Autres fonds

Un état des flux de trésorerie pour les fonds en fidéicommis autres que le Fonds général d'administration, le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel n'a pas été présenté puisqu'il n'apporterait aucune autre information utile au lecteur qui ne soit déjà présentée dans les autres états financiers.

10. OBLIGATIONS RELATIVES AUX PRESTATIONS LIÉES AU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

10.1. Obligations du Régime supplémentaire de rentes

La firme d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur actuarielle des prestations constituées du compte général et du compte des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2007 et cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2007. La valeur actuarielle a été déterminée au moyen de la méthode de répartition des prestations constituées et à partir des hypothèses les plus probables, en incluant des marges appropriées pour des écarts défavorables. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date. Le compte complémentaire n'est pas visé puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées et les obligations de ce compte sont donc égales à l'actif.

Selon cette évaluation, la valeur actuarielle des prestations au 31 décembre et les principales composantes de l'évolution des valeurs actuarielles au cours de l'exercice ainsi que la valeur des réserves déterminée conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* s'établissent comme suit :

	2007	2006
Compte général	**4 473 693**	4 496 562
Compte des retraités	**4 857 741**	4 582 834
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	**9 331 434**	9 079 396
Réserve pour fluctuations économiques au compte général	**901 499**	899 646
Réserve pour indexations futures au compte des retraités	**339 996**	33 252
Valeur actuarielle des prestations constituées et réserves à la fin de l'exercice	**10 572 929**	10 012 294
Valeur actuarielle des prestations constituées au début de l'exercice	**9 079 396**	8 729 860
Modifications des hypothèses actuarielles	**79 466**	240 613
Intérêts cumulés sur les prestations	**520 598**	512 912
Prestations versées	**(561 405)**	(528 043)
Transfert du compte complémentaire	**101 237**	82 774
Modifications des prestations	**16 460**	–
Pertes d'expérience	**95 682**	41 280
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	**9 331 434**	9 079 396

Les hypothèses utilisées pour déterminer la valeur actuarielle des prestations constituées tiennent compte des prévisions concernant la situation du marché à long terme. Les hypothèses actuarielles significatives à long terme et utilisées pour l'évaluation sont les suivantes :

(en pourcentage)	2007	2006
Rendement à moyen terme et à long terme de l'actif	**5,81**	5,82

Les taux d'intérêt utilisés pour le calcul des engagements du compte général sont réduits de 0,25 % avant la retraite afin de tenir compte des frais d'administration.

10.2. Valeur actuarielle de l'actif net disponible

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée de manière à tenir compte des tendances à long terme du marché, en conformité avec les hypothèses sous-jacentes à l'évaluation des prestations constituées. Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des trois dernières années. La valeur ajustée de l'actif est limitée à 107 % de la valeur marchande depuis le 31 décembre 2002.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2007[1]	2006[1]
Juste valeur de l'actif net disponible pour le versement des prestations		
Compte général	**3 781 131**	3 596 408
Compte des retraités	**5 236 705**	4 740 908
	9 017 836	8 337 316
Modification des justes valeurs non prises en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	**(75 724)**	(212 047)
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le versement des prestations	**8 942 112**	8 125 269

(1) Les valeurs illustrées représentent des extrapolations.

10.3. Politique de capitalisation

Depuis le 26 décembre 2004, la cotisation salariale des participants au montant de 0,80 $ par heure travaillée, déterminée par les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles de l'industrie, est versée au compte complémentaire en addition de celles déjà prévues par les clauses particulières applicables aux divers métiers et occupations. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,15 $ à 3,80 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

Pour l'exercice 2007, les cotisations des employeurs pour service passé et courant versées par heure travaillée respectivement aux comptes général et complémentaire s'établissent comme suit :

(en dollars)		2007
		1er janvier au 29 décembre
Apprenti	Compte général Service passé	**2,185**
	Compte complémentaire Service courant	**0,58**
Compagnon	Compte général Service passé	**2,185**
	Compte complémentaire Service courant	**1,32**

La dernière évaluation actuarielle déposée auprès de la Régie des rentes du Québec est celle au 31 décembre 2003. L'évaluation actuarielle au 31 décembre 2007 indique l'existence d'une réserve pour fluctuations économiques de 901 499 000 $ dans le compte général considérant les cotisations futures pour services passés prévues jusqu'au 31 décembre 2018, une réserve pour indexations futures de 339 996 000 $ dans le compte des retraités et une obligation non capitalisée de 389 322 000 $. Cette obligation est en voie de capitalisation, sur une période se terminant le 31 décembre 2018, par une cotisation des employeurs pour services passés établie à 2,185 $ par heure travaillée jusqu'au 29 décembre et à 2,015 $ par la suite.

10.4. Règle d'amortissement du déficit actuariel prévu dans la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* indique que la période d'amortissement des déficits actuariels à des fins de solvabilité, découlant d'une modification au régime, ne peut excéder cinq ans. Selon la direction de la CCQ, l'application stricte de la Loi n'entrainerait aucune cotisation additionnelle de la part des employeurs.

11. PASSIFS ACTUARIELS DES RÉGIMES D'ASSURANCE

Régimes d'assurance

Les passifs actuariels représentent les engagements du régime d'assurance de base en lien avec les couvertures d'assurance en vigueur au 31 décembre et se détaillent comme suit :

	2007	2006
Provisions pour prestations engagées	**33 891**	34 321
Provisions pour rentes aux assurés invalides	**37 107**	36 500
	70 998	70 821

12. ENGAGEMENTS

Fonds général d'administration

La CCQ est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 30 juin 2012 pour la location de bureaux. Dans certains cas, ces baux comportent une option de renouvellement de cinq ans. Les loyers relatifs aux espaces loués ont totalisé 1 779 715 $ (1 622 902 $ en 2006) pour l'exercice 2007. Les loyers minimums futurs en vertu des baux s'y rattachant pour les cinq prochains exercices sont comme suit :

2008	1 706
2009	1 349
2010	813
2011	206
2012	54
	4 128

Remise au ministère du Revenu

En vertu du Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, toute somme qui doit revenir à un participant ou à un bénéficiaire visé par la terminaison du régime de retraite doit, à défaut d'être réclamée dans les trois ans suivant l'expiration du délai prévu, être remise au ministère du Revenu. Cette remise peut toutefois être faite avant l'expiration de ce délai, si les seuls droits qui restent à liquider reviennent à des participants ou des bénéficiaires introuvables. Au cours des dernières années, les paiements de la CCQ au ministère du Revenu se faisaient approximativement tous les trois ans. Une entente a été prise en 2006 pour que la CCQ fasse ses paiements chaque année. Aucun paiement n'a été fait au cours de l'exercice 2007, car la direction de la CCQ travaille toujours à la détermination des montants qui seront versés en 2008 pour les exercices 2007 et 2008.

13. ÉVENTUALITÉS

Réclamations

Des poursuites judiciaires contre la CCQ, totalisant 2 006 196 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la CCQ ont pris fait et cause pour celles-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité puisse être considérée comme étant importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la CCQ. Tout paiement par la CCQ, le cas échéant, sera alors comptabilisé à l'état des résultats de l'exercice au cours duquel il est probable que des montants seront versés.

14. ACTIF (PASSIF) AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES EN VERTU DES AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

La CCQ offre deux régimes de retraite à prestations déterminées contributifs à l'ensemble de ses employés syndiqués et non syndiqués (hors convention). Elle offre également des régimes d'avantages complémentaires à la retraite. Ces régimes se composent d'allocations de retraite versées lors du départ à la retraite, de régimes de couverture d'assurance maladie et de prestations d'assurance vie au décès.

La CCQ a signé, en décembre 2005, une entente modifiant le règlement du Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la CCQ. D'après cette entente, toute cotisation additionnelle versée par la CCQ, ayant pour but de financer le déficit du régime ou de permettre le plein financement de la cotisation d'exercice, lui sera remboursée dès que des excédents d'actifs se dégageront du Régime. Au cours de l'exercice 2007, la cotisation additionnelle versée totalisait 2 272 651 $ (216 525 $ en 2006), dont 1 121 201 $ étaient considérés comme payés d'avance (216 525 $ en 2006).

Les évaluations actuarielles sur base de comptabilisation les plus récentes pour les régimes offerts ont été préparées en date du 31 décembre 2004. Les prochaines évaluations actuarielles seront effectuées au cours de l'exercice 2008, avec date effective du 31 décembre 2007.

Les actifs des régimes sont détenus en fiducie et leurs répartitions étaient comme suit à la date de mesure, soit le 31 décembre :

(en pourcentage)	2007	2006
Actions	**63**	65
Obligations	**33**	31
Autres	**4**	4

Les principales hypothèses actuarielles ayant servi à déterminer le coût des avantages et l'obligation au titre des prestations constituées sont les suivantes (hypothèses moyennes pondérées au 31 décembre) :

Hypothèses actuarielles

(en pourcentage)	2007	2006	2007	2006
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Taux d'actualisation	**5,55**	5,15	**5,15**	5,20
Taux de rendement à long terme prévu des actifs	**7,00**	7,25	**–**	–
Taux de croissance des salaires	**2,25 à 4,25**	2,25 à 4,25	**2,25 à 4,25**	2,25 à 4,25

Les taux de croissance du coût des soins de santé sont les suivants au 31 décembre :

	2007	2006
Taux de croissance annuel moyen du coût des soins de santé	**7 %**	8 %
Baisse annuelle prévue du taux de croissance	**1 %**	1 %
Année de stabilisation	**2009**	2009

Le rapprochement de la situation de capitalisation des régimes et des montants inscrits au bilan s'établit comme suit au 31 décembre :

Situation de capitalisation

	2007	2006	2007	2006
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Juste valeur des actifs des régimes	**292 142**	295 241	–	–
Obligations au titre des prestations constituées	**309 298**	312 431	**67 545**	66 687
Situation de capitalisation – (déficit)	**(17 156)**	(17 190)	**(67 545)**	(66 687)
Perte actuarielle nette non amortie	**(40 756)**	(40 987)	**(9 777)**	(15 663)
Coût des services passés non amorti	**3 845**	3 232	–	–
Actif au titre des prestations constituées (passif)	**19 755**	20 565	**(57 768)**	(51 024)

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2007, le coût des avantages sociaux de la CCQ se présente comme suit :

	2007	2006	2007	2006
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Coût des avantages sociaux constatés dans l'exercice	**5 789**	8 408	**8 628**	7 903

Les autres renseignements concernant les régimes à prestations déterminées de la CCQ se présentent comme suit :

	2007	2006	2007	2006
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Cotisations de l'employeur	**5 883**	3 927	–	–
Cotisations des employés	**2 570**	2 613	–	–
Prestations versées	**13 782**	12 457	**1 883**	1 563

15. INSTRUMENTS FINANCIERS

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers.

Risque de crédit

L'utilisation d'instruments financiers peut entraîner un risque de crédit correspondant au risque de pertes financières résultant de l'incapacité ou du refus d'une contrepartie de s'acquitter entièrement de ses obligations contractuelles.

La CCQ pourrait être affectée par des fluctuations défavorables de la valeur des instruments financiers, à la suite de la variation des paramètres qui sous-tendent leur évaluation, et par le risque de concentration qui survient lorsque des investissements sont effectués auprès de la même entité. Le principal risque à ces égards concerne la fluctuation de la valeur des placements. Pour gérer ces risques, la CCQ dispose de politiques de placement qui visent à optimiser les rendements des fonds tout en assurant un niveau de risque qui soit acceptable.

Risque de change

La CCQ est exposée à des fluctuations de taux de change sur les placements détenus en devises étrangères et a recouru à des contrats de change à terme afin de gérer son risque de change. Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des contrats de change à terme.

	2007		2006	
	Montant nominal de référence	Juste valeur	Montant nominal de référence	Juste valeur
Positions vendeur	**2 097 050**	**1 820**	261 882	(2 003)

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la CCQ recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables en date de la présentation de l'information financière. La juste valeur correspond au cours du marché.

Les contrats de change à terme, présentés sous la rubrique « Actifs (passifs) liés aux instruments financiers dérivés », ont des échéances inférieures à trois mois et sont répartis comme suit parmi les différents fonds détenant des placements en devises étrangères :

	2007	2006
Régime d'assurance de base	**1 137**	(1 160)
Régimes supplémentaires d'assurance	**99**	(113)
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	**413**	(519)
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	**78**	(89)
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	**93**	(122)
	1 820	(2 003)

16. PROGRAMME DE GESTION DE LA SANTÉ

Depuis 1998, des cotisations de 0,03 $/heure sont versées à la caisse du régime d'assurance de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la santé. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prévention, l'intervention personnalisée et la réadaptation. Il vise à contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes. La CCQ s'est engagée à utiliser toutes ces cotisations pour couvrir le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme. Le montant cumulatif de ces cotisations non utilisées au 31 décembre 2007 s'élève à 28 140 475 $ (23 792 839 $ en 2006).

17. AVOIR DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les régimes supplémentaires d'assurance ont été cumulés dans un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque régime se détaille comme suit :

	2007	2006
Électriciens	**9 036**	8 528
Couvreurs	**890**	811
Ferblantiers	**2 035**	1 688
Tuyauteurs	**9 489**	7 639
Travailleurs de lignes	**3 253**	2 396
Mécaniciens en protection-incendie	**760**	596
Frigoristes	**197**	215
Menuisiers	**(1)**	–
Mécaniciens de chantier	**740**	584
Métiers de la truelle	**3 005**	2 446
	29 404	24 903

18. AVOIR DES FONDS DE QUALIFICATION

Les fonds de qualification ont été cumulés dans un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit :

	2007	2006
Mécaniciens	**26**	27
Serruriers	**96**	92
Monteurs	**47**	12
Ferrailleurs	**194**	166
Électriciens	**1 238**	1 083
Ferblantiers	**392**	345
Chaudronniers	**278**	249
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	**1 875**	1 680
	4 146	3 654

19. RECLASSEMENT

Certains chiffres comparatifs de 2006 ont été reclassés afin de rendre leur présentation conforme à celle adoptée pour l'exercice 2007.